



Project number: 003/H02  
Name: Susanna Stymne Airey  
Institution: University College of Kalmar  
S-391 82 Kalmar  
Tel: +46 (0)480 44 73 81  
E-mail: Susanna.Stymne.Airey@hik.se

## Development of training for postgraduate research supervisors in the "Southeast +" network

### Utveckling av handledarutbildning i Sydost Plus

#### Abstract

Project group: University College of Kalmar, Växjö University, Blekinge Institute of Technology and University College of Skövde.  
Project coordinator: Susanna Stymne Airey, University College of Kalmar

#### Background

Development of training for supervisors of postgraduate research students at Växjö University, University College of Kalmar, University College of Skövde and Blekinge Institute of Technology has reached different levels. These academic institutions face many similar challenges but also have different experiences and competences. There are therefore several potential benefits from co-operation in training of postgraduate research supervisors.

#### Aim

The first and overall aim of the project is methodological development of training for postgraduate research supervisors at the named institutions. The second aim of the project is to initiate system solutions in a number of areas concerning supervision of postgraduate research students. These areas are:

- I.** Supervision of postgraduate students conducting research at one university but enrolled at another university.
- II.** The role of supervision when research to a greater extent is taking place in collaboration with industry.
- III.** Supervision in research areas that are so small that there are no possibilities for academic dialogue between supervisors in a particular subject area within the host university
- IV.** Postgraduate education from a structural perspective, covering issues such as gender and working conditions for postgraduate research students.

#### Expected results

It is expected that the project will: inspire the partner institutions to work with training of postgraduate research supervisors, deepen the involvement of postgraduate students in the development of the training, develop common practice and methods for quality assurance for students who are carrying out

their research at one institution but enrolled at another, develop the forms for supervision in collaboration with industry, integrate the gender perspective, increase the competence within the group, strengthen networking between supervisors at the different universities and between different disciplines and discuss forms for vitalising existing networks.

### Keywords

Higher education, Classroom Research, Instructional Innovation, Training, Supervisors, Postgraduate research students

## Forskarhandledning i förändring

– en antologi ur doktoranders och  
forskarhandledares perspektiv

Susanna Stymne Airey och Maria Wolmesjö (red)

ISSN: 1650-6588  
ISBN: 91-7636- 448-8



# Innehåll

Inledning .....	7
Utveckling av handledarutbildning i Sydost+ .....	9
Antologi Sydost+ .....	11
Tankar om änglatid - doktorandens vardag ur ett tidsperspektiv .....	15
Inledning.....	15
Doktorandens splittrade vardag - styckad och ostyckad tid.....	16
Konsekvenserna av styckad tid – mer ställtid.....	18
Olika roller genererar änglatid.....	19
Planering och kommunikation hämmar förekomsten av änglatid.....	20
Änglatid när doktoranden är knuten till mer än en arbetsplats .....	20
Änglatidens funktion .....	21
Är änglatid könsrelaterad?.....	22
Vem betalar änglatid?.....	23
Några slutliga reflektioner .....	24
Referenser.....	25
Att tillhöra ”de andra” doktorandkategorierna .....	27
Inledning.....	27
”Vanliga” doktorander vs... ..	28
... ”andra” doktorander.....	30
....vid utländskt lärosäte .....	31
....inom industrin.....	32
....en blandning av flera former.....	32
Avslutning .....	33
Förväntningar på förväntningar – ur doktorandernas perspektiv .....	35
När ska förväntningarna diskuteras?.....	37
Referenser.....	39
Handledningsförväntningar.....	41
Hearings.....	44
Handledning av doktorander – en mellanmännisklig uppgift .....	46
Referenser.....	50
Konflikter under handledning .....	51
Handledning .....	51
Konflikthantering.....	54
Referenser.....	55
Genusperspektiv i forskarhandledning.....	57
Inledning.....	57
Lite statistik .....	57
Jämställdhet .....	60
Ytterligare ett analyssteg .....	61
Genusaspekter inom forskarhandledning.....	62
Forskning och familj.....	62
Avhopp .....	63

Några slutsatser.....	64
Referenser.....	65
Utblick Sydost+ .....	67
Vad hände sen?.....	67
Effekter av Sydost+ projektet .....	68

# Inledning

Denna antologi är ett resultat av ett samarbetsprojekt om forskarhandledarutbildning mellan fem lärosäten i södra Sverige som genomfördes under år 2003. Syftet med projektet ”Utveckling av handledarutbildning i Sydost+” har varit att utveckla forskarhandledarutbildningen vid de medverkande lärosätena. Projektet Sydost+ genomfördes av representanter för doktorander och forskarhandledare vid Växjö universitet (VxU), Högskolan i Kalmar (HiK), Blekinge Tekniska Högskola (BTH), Högskolan i Skövde (HiS) samt Högskolan Kristianstad (HKr). Målsättningen med antologin är att den ska kunna fungera som grund för diskussion och reflektion och vara ett inslag i utbildning för forskarhandledare. Vår förhoppning är att antologin ska inspirera och väcka nya frågor för doktorander och forskarhandledare som befinner sig i olika faser och har olika roller i forskarutbildningen. Antologin kan även läsas som en del i en avrapportering av projektet Sydost+.

Projektgruppen Sydost+ vill rikta ett varmt tack till alla de doktorander och forskarhandledare som medverkat i hearings vid de olika lärosätena. Ett tack också till de doktorander, forskarhandledare, rektorer, dekaner, forskarutbildningsansvariga som deltog i utvecklingskonferensen i Kalmar hösten 2003. Tack även till Peter Brodelius, Ingemar Ingemarsson, Wanda Klintberg, Eva Lundberg, Gustav Mårtensson, Margareta Norell-Bergendahl och Lars Strannegård för att ni bidrog med er medverkan i konferensen.

Slutligen ett stort tack till Rådet för högre utbildning som har bidragit till finansiering av projektet Sydost+.

Kalmar 2005-01-09

Susanna Stymne Airey

Maria Wolmesjö



# Utveckling av handledarutbildning i Sydost+

Projektet ”Utveckling av handledarutbildning i Sydost+” genomfördes under 2003 och finansierades av Rådet för Högre utbildning<sup>1</sup>. I projektet deltog Växjö universitet (VxU), Högskolan i Kalmar (HiK), Blekinge Tekniska Högskola (BTH), och Högskolan i Skövde (HiS). Högskolan Kristianstad (HKr) deltog under senare delen av projektet.

Projektet Sydost+ övergripande syfte har varit att utveckla forskarhandledarutbildningen vid de medverkande lärosätena samt att initiera systemlösningar på ett antal områden inom forskarhandledning. Områden i fokus var:

1. Doktorander verksamma inom det egna lärosätet men antagna vid ett annat lärosäte
2. Forskarutbildningens och handledningens roll när forskningen alltmer sker i samverkan med näringsliv och övriga samhället
3. Forskarutbildningsområden som är så små vid respektive lärosäte att det inte finns någon grund för handledarkollegium i ämnet
4. Forskarutbildning i ett strukturellt perspektiv
  - Kvinnliga doktoranders situation i utbildningen (genusperspektiv)
  - Doktorandernas tid och ansvar – arbetsvillkor.

Forskarutbildningen vid lärosätena i konsortiet är mer eller mindre etablerad. Växjö universitet har full universitetsstatus, Högskolan i Kalmar och Blekinge Tekniska Högskola har vetenskapsområde inom naturvetenskap respektive teknik medan Högskolan i Skövde och Högskolan Kristianstad inte har något eget vetenskapsområde men dock många externt antagna doktorander.

Projektet Sydost+ etablerade ett konsortium, där minst två personer (en handledare och en doktorand) från varje lärosäte ingick. Under året (2003) genomfördes fyra hearings, ett vid varje lärosäte. Till dessa inbjöds doktorander och handledare från lärosätena för att diskutera handledar- och doktorandfrågor. Resultaten från olika hearings användes som underlag för en gemensam utvecklingskonferens för doktorander och handledare. Konferensen genomfördes i oktober 2003.

---

<sup>1</sup> projektnummer 003/H02



Vid konferensen deltog över 100 handledare och doktorander från de fem lärosätena.

Projektet Sydost+ har inspirerat och utvecklat handledarutbildningen vid de deltagande lärosätena. Projektet har även stärkt samarbetet mellan lärosätena, ökat kompetensen inom området samt skapat nya mötesplatser för doktorander och forskarhandledare. Mer konkret har ett gemensamt handlingsdokument formulerats, där de olika lärosätena beskriver det fortsatta samarbetet för gemensamt genomförande av delar i forskarhandledarutbildning. Ytterligare ett resultat – som förhoppningsvis kan användas i handledarutbildningar – är denna gemensamma antologi.

# Antologi Sydost+

Denna antologi består av sex olika berättelser, tre skrivna av doktorander och tre skrivna av forskarhandledare. Berättelserna baseras delvis på det som framkommit som ett resultat av Sydost+ projektet och dels på författarnas egna erfarenheter och reflektioner. Berättelserna syftar till att väcka frågor och ge underlag för fortsatta diskussioner.

Den första berättelsen **”Tankar om änglatid - doktorandens vardag ur ett tidsperspektiv”** är skriven av doktoranderna Marie Hemming, Maria Wolmesjö och Zelmina Lubovac. Denna berättelse handlar om doktorandernas ”änglatid” – dvs. den arbetstid som doktoranderna inte redovisar i individuella studieplaner eller tjänstefördelningssystem. Änglatid har sällan med det egna forskningsarbetet eller planerad institutionstjänstgöring att göra och den kan svårt mätas. Författarna hoppas att deras reflektioner kring änglatid och dess konsekvenser för forskningsarbetet kan bidra till en ökad medvetenhet kring doktorandernas villkor, skyldigheter och rättigheter. Det är svårt att vara den som ”aldrig ställer upp”, men det är omöjligt att alltid ställa upp och samtidigt genomföra en forskarutbildning och färdigställa en avhandling inom fastställd tid. Denna balansgång borde, som författarna ser det, vara föremål för kontinuerlig diskussion och analys inom forskarutbildningen vid alla lärosäten. De menar att det är nödvändigt med en livaktig dialog mellan handledare och doktorand, mellan tjänsteplanerare och handledare och mellan inblandade institutioner för att synliggöra eventuella änglatidsuppgifter och dess konsekvenser för forskningsprocessen.

Den andra berättelsen **”Att tillhöra de andra doktorandkategorierna”** är skriven av doktoranden Louise Wennberg. Hon behandlar i sin berättelse generella frågor och problem som berör olika doktorandkategorier – t.ex. externt antagna doktorander och industridoktorander. Författaren pekar på att det finns många frågor som är generella för alla doktorandkategorier, t.ex. doktorandernas ansvar, tid för forskarhandledning, skuggdoktorander och vikten av doktorandnätverk. Det finns dock även specifika förutsättningar som gäller för andra kategorier som på ett tydligare sätt måste uppmärksammas. T.ex. har externt antagna doktorander ofta handledaren vid ett annat lärosäte – vilket kan leda till svårigheter vid handledning när den ges på distans, otydlighet i ansvarsfrågan, varierande kontakt med det lärosäte doktoranden har antagits till och möjligheten att få vistas i forskningsmiljöer. Författaren pekar även på de förutsättningar som doktorander antagna vid ett utländskt lärosäte kan ha eller de industridoktorander som ofta har två uppdragsgivare – handledaren och företaget – och vikten av anpassad handledning i dessa fall. Avslutningsvis pekar författaren på att det för olika doktorandkategorier finns ett antal kringliggande faktorer som påverkar både fors-

karhandledare och doktorander och att dessa bör uppmärksammas i forskarhandledarutbildningen.

I den tredje berättelsen **”Förväntningar på förväntningar – ur doktorander-  
nas perspektiv”** belyser doktoranden Yael Tågerud forskarutbildningen som ett socialt fenomen där socialpsykologiska processer kan bidra till utveckling av modeller för framgång. Kommunikationsprocessen studeras utifrån doktorander och forskarhandledares förväntningar. Författaren pekar på att förväntningar från båda parter är ett ämne som bör genomsyra rekryteringsprocessen, både av doktorander och av forskarhandledare. Det räcker dock inte då forskarutbildningsprocessen medför förändringar av kommunikationsstilen och nya förväntningar, inte minst från omvärlden. Författaren menar därför att förväntningar kring forskarutbildningen ständigt bör diskuteras, från början till slut.

I den fjärde berättelsen **”Handledningsförväntningar”** gör professor Leif Lindberg en historisk tillbakablick på forskarhandledning. Författaren tar upp tre bestående intryck från Sydost+ projektet. För det första att högskolan inte är enhetlig, även om det finns föreningspunkter och sammanhållande band. Vetskap om dessa olikheter och egenheter förefaller viktiga i samband med diskussioner om doktoranders villkor vid olika lärosäten. För det andra tycks doktoranderna få ta ett stort ansvar för grundutbildningen, författaren ifrågasätter huruvida doktorander och forskarhandledare är betjänta av detta. För det tredje tycks det finnas en skillnad i forskarhandledning mellan tekniker och naturvetare å ena sidan och humanister och samhällsvetare å andra sidan. Författaren reflekterar sedan över att handledning av doktorander är en mellanmänsklig uppgift där parternas förväntningar spelar en central roll. Författaren för fram vikten av att doktoranden klargör sina förväntningar på handledaren och att handledaren klargör sina förväntningar på doktoranden.

Den femte berättelsen **”Konflikter under handledning”** är skriven av Fil.dr Björn Nilsson. Vid hearings under Sydost+ projektets gång antydde förekomsten av konflikter vid ett flertal tillfällen och tillräckligt starkt för att temat konflikter skulle bli föremål för diskussion under konferensen i Kalmar, oktober 2003. Att de flesta problem som uppstår under handledning är av relationskaraktär var ett påstående som ofta formulerades. Författaren presenterar här några tankar kring handledning och konflikters orsaker och hantering.

Den sjätte och sista berättelsen tar upp **”Genusperspektivet i forskarhandledning”** och är skriven av professor Lena Trojer. Författaren diskuterar några aspekter av genusperspektiv i forskarhandledning. De kvantitativa aspekterna berörs i en statistiköversikt samt i frågan om jämställdhet. I det senare tar författaren upp några analysråd som ett försök att komma längre i vår förståelse av förutsättningar för önskvärda hållbara förändringar. Därefter väljer författaren ut två områden som visat sig vara problematiska för doktorander, inte minst för kvinnliga doktorander, och som förändringsobenägna organisationer har svårt att komma tillrätta med. Författaren lägger en grund för en reflektion av de kvalitativa

tiva aspekterna i handledningsprofessionen, som hon menar är till gagn för kvinnliga såväl som manliga doktorander.

Avslutningsvis i **"Utblick Sydost+"** gör projektledare dr Susanna Stymne Airey och universitetsadjunkt/doktorand Maria Wolmesjö en reflektion kring hur de sex berättelserna tillsammans lyfter frågeställningar som bör diskuteras i en forskarhandledarutbildning. Författarna väcker frågan om dessa berättelser handlar om problem som är specifika för mindre högskolor och nya universitet. Förhoppningen som författarna hyser är att antologin ska inspirera till en fortsatt diskussion om forskarutbildningen och forskarhandledningens villkor.



# Tankar om änglatid - doktorandens vardag ur ett tidsperspektiv

**Marie Hemming**, universitetsadjunkt och doktorand i företagsekonomi, Blekinge Tekniska Högskola

**Maria Wolmesjö**, universitetsadjunkt, Växjö universitet och doktorand i socialt arbete, Socialhögskolan i Lund

**Zelmina Lubovac**, doktorand i bioinformatik, Högskolan i Skövde

## Inledning

Doktorander har en splittrad tillvaro. Det var något som var påfallande när Sydost+ projektet gjorde sina nedslag på olika lärosäten för att hålla hearings med forskarhandledare och doktorander. Många var de doktorander som berättade om svårigheterna att få utrymme till sammanhängande forskningstid. Gång efter annan styckades tiden genom diverse andra arbetsuppgifter som inte var forskningsrelaterade eller relaterade till den ålagda institutionstjänstgöringen. Uppgifter som ofta följdes av uttalanden som ”Jag vet att du inte har tid men...”, ”Det vore bra om du var med...”, eller ”Det är ett nödläge, och det finns ingen annan än du som kan...”.

Som doktorander kände vi igen oss i många av de beskrivna situationerna. När vi stötte på begreppet ”änglatid” förstod vi att detta var ett relevant begrepp som kunde användas för att beteckna den icke forskningsrelaterade verksamhet som doktoranderna vid olika hearings talade om och som vi även själva var väl bekanta med. Änglatid är alltså sådan tid som doktoranden inte redovisar i individuella studieplaner eller tjänstefördelningssystem. Den har sällan med det egna forskningsarbetet eller planerad institutionstjänstgöring att göra och den kan svårtligen mätas. Den ”stjäl” således delar av forskningstiden och många gånger är den problematiskt osynlig.

I denna essä har vi valt att diskutera änglatid med utgångspunkt från Bodil Jönssons ”Tio tankar om tid” (Jönsson, 1999). Vi hoppas att våra reflektioner kring änglatid och dess konsekvenser för forskningsarbetet kan bidra till reflektion och medvetenhet kring doktorandernas villkor, skyldigheter och rättigheter.

## Doktorandens splittrade vardag - styckad och ostyckad tid

*"Samtal borde få ske i störningsskyddade zoner"*, skriver Jönsson (1999:51) apropå styckad och ostyckad tid. En travestering på citatet är att *"forskning borde få ske i störningsskyddade zoner"*. De doktorander som var inbjudna till Sydost+projektets hearings berättade om en vardag som mestadels bestod av styckad tid. Många av arbetsuppgifterna är och förblir helt osynliga i avräkningssystemet och det som de facto händer är att diverse icke tjänstefördelade arbetsuppgifter uträttas på doktorandens forskningstid. Arbetsuppgifterna blir vad vi skulle vilja kalla *"änglatidsuppgifter"*. Dessa uppgifter kan vara relaterade till studentkontakter eller kontakter med andra personer; att hantera frågor, e-mail, telefonsamtal, planerade och spontana möten osv. Många gånger handlar änglatidsuppgifterna om institutionsrelaterade uppdrag. Det kan röra sig om personalmöten, diverse interna eller externa informationsmöten, utbildningsdagar kring nya system etc. Det kan också röra sig om utredningsuppdrag eller andra uppdrag som doktorander upplever sig mer eller mindre tvingade att ta på sig för att de vill ställa upp för sin arbetsgivare. Exempel på sådant arbete är utredning av disciplinärenden, tillgodoräkningen eller engagemang i diverse projekt som inte har en koppling till den egna forskningen. Änglatid som inte heller är att förglömma är den tid för undervisning som ska förberedas, ofta för första gången. För en doktorand kan kanske tidsåtgången att förbereda några timmars undervisning vara tre- eller fyrdubbel mot vad en mer erfaren lärare lägger i förberedelsetid.

Änglatiden tenderar att utöka i takt med ett, på många håll, minskat studentunderlag vilket bl.a. har lett till stora omorganisationer på vissa högskolor/universitet. I sådana situationer likställs doktoranderna med lärare och förväntas delta i en uppsjö av möten, rekrytering av studenter och marknadsföring av institutionen. Naturligtvis kan många av uppdragen även vara berikande och meriterande. Sällan syns änglatiden i något avräkningssystem, men däremot i bristande utrymme för skrivande. Stenström (2003:63) skriver:

*"Det värsta med att skriva en doktorsavhandling är inte att skriva den. Det värsta är alla år som den bara finns i huvudet; som den inte är något annat än en ren och rosa fantasiprodukt.....Själv släpade jag runt på det där fantasifostret som sedermera blev min avhandling i alldeles för många år. En stor, svart klump som än satt i huvudet, än i magen, ibland på axlarna, ibland på ryggen. Tyngre och tyngre blev den för varje år som gick."*

Flera av doktoranderna önskade sig sammanhängande tid, det Jönsson (1990) kallar ostyckad tid. Doktoranderna framhöll denna tid som en av de viktigaste förutsättningarna för forskningsprocessen. Vi menar att änglatid spelar en avgörande roll för doktorandens möjligheter att forska och därmed föra sitt avhandlingsarbete framåt. För att visa hur en dag fylld av änglatidsuppgifter kan se ut publicerar vi nedan ett utdrag hämtat ur en doktorands *"dagbok"*:

”Tisdagen den 25 maj 2004”

- 8.00 Kommer till jobbet. Äntligen en hel dag som är avsatt till att skriva!  
Sätter på datorn. Kollar mailen. 25 nya mail sedan igår kväll. Tio raderar jag direkt efter att ha identifierat dem som ”spam-mail”. Åtgärdar och svarar övriga direkt.  
Öppnar mitt dokument för att börja skriva.
- 8.30 Telefonsamtal från en student som fått löfte om att höra av sig för telefonhandledning. Material för inläsning hade skickats i lördags. Eftersom jag inte öppnade mailen förrän måndag morgon skrev jag ut arbetet och la i ryggsäcken för att läsa hemma i går kväll. Blev kvar på jobbet till 19.30 igår och hann därmed få ännu en uppdaterad version skickad. Drog ut den också för att istället läsa denna version.
- 9.10 Knackning på dörren. Studerande/kollega knackar på dörren och pekar att jag ska komma bort efter avslutat samtal.
- 9.40 Telefonhandledningen avslutad. Går bort till studerande/kollega som vill ha råd angående vetenskapligt skrivande.
- 9.55 En snabb kopp kaffe. Klockan är redan tio!  
Hämtar posten på väg tillbaka. Går vägen förbi administrationen.
- 10.05 Sätter mig framför datorn. Fyra nya mail. Låter dem vänta.  
Kommer igång med skrivandet.  
Två studenter knackar på dörren, de söker en kollega. *”Vet du var han är?”*, *”Nä, men jag har sett honom idag så kom tillbaka senare”*. *”Nästa kollega?”* *”Ja, hon är ledig”*.  
Skriver ca två timmar.
- 12.00 Går till personalrummet för lunch.
- 12.15 Går ut för att få lite luft men passar på att ta med böcker som ska återlämnas på biblioteket och en lista på nya att låna.
- 12.40 Sätter mig framför datorn igen. Åtgärdar de sju mail som kommit in.  
Skriver....  
Det knackar på dörren. Studenterna är tillbaka. De letar fortfarande efter kollegan. *”Vet du när...?”*, *”Du kanske kan hjälpa oss? Vi har bara en fråga....”*  
Hjälper studenterna.  
Skriver, vart var jag nu....  
Byter några ord med en kollega vid skrivaren.  
Läser igenom vad jag skrivit och ändrar igen...
- 15.30 Kollar med kollegan om hon hunnit hämta kaffe. Går själv.
- 15.40 Byter några ord med två kollegor i fikarummet. *”Var du på doktorand-mötet igår?”*
- 15.50 Försöker skriva en stund till...
- 16.50 Skriver ut det senaste av dagens arbete för att granska hemma till kvällen.  
Kollar mailen. Ett nytt utkast om antologibidraget ”änglatid” har kommit. Det ska vara klart senast fredag!!! Skriver ut det och åtgärdar övriga nyinkomna mail.
- 18.00 Sätter en diskett i datorn hemma och funderar på ”änglatid”! Skriver till 21.45 med vissa avbrott för frågor. *”Jag är inte bara doktorand – jag är*



*en enastående mamma också!”*

Avslutar kvällen med att ”skumläsa” en avhandling där jag blivit ombedd att vara dialogpartner vid höstens seminarium *”Det hinner du, det är ju länge till dess.”*

I morgon kväll ska jag läsa examinationsuppgifter inför ett seminarium eftersom jag blev ombedd att rycka in som examinator för en kollega som hastigt fått förhinder.

Änglatid?”

Givetvis är det inte enbart doktorander som är utsatta för uppgifterna som beskrivs ovan (många inom akademien kan sannolikt känna igen sig), men det finns åtminstone två väsentliga skillnader mellan andra yrkeskategorier (t ex adjunkter, lektorer) och tillvaron som doktorand. Anställningsformen kan variera i ”ren” doktorandtjänst, adjunktstjänst med tjänstledighet för forskarutbildning på heltid eller deltid alternativt tjänst som industridoktorand vilket kan påverka förutsättningarna. För det första, ”timglaset” har obönhörligt börjat sin nedräkning i samma stund som forskarutbildningen börjar. Doktorandens tid är ändlig och när sanden runnit ut är det enda mätbara resultatet ett antal uppnådda poäng och en färdig, eller *icke* färdig avhandling. För det andra skiljer sig forskarutbildningen från andra utbildningar genom att i större utsträckning vara individuellt utformad. För varje doktorand ska det upprättas en individuell studieplan i samråd mellan handledare och doktorand (Högscoleförordningen 8 kap § 8). Forskarutbildningen avslutas med antingen doktorsexamen eller licentiatexamen.<sup>2</sup> Detta betyder dels att många arbetsuppgifter som idag utförs av doktorander inte borde hamna på doktorandens bord, dels betyder det att det huvudsakliga göromålet borde vara forskningsrelaterade arbetsuppgifter. De som har ägnat sig åt forskning vet också att det är svårt att forska i korta pass, vilket föranleder att vi kommer in på temat ställtid.

## Konsekvenserna av styckad tid – mer ställtid

*”Ställtid – det är den tid det tar att ställa i ordning, ställa till rätta så att man sedan kan börja göra något.”* (Jönsson, 1999:37).

Det är sannolikt ingen överdrift att påstå att forskningsarbete naturligt är kopplat till en väsentlig del ställtid. Som doktorand och forskare innefattar arbetet att på ett djuplodat och analytiskt sätt bearbeta en väsentlig mängd material av olika karaktär. Genom ett avbrott på en kvart kan ställtiden uppgå till åtskilliga femtonminuterspass.

<sup>2</sup> Doktorsexamen motsvarar 160 poäng varav avhandlingen motsvaras av minst 80 poäng, Licentiatexamen motsvarar 80 poäng varav en vetenskaplig uppsats om minst 40 poäng (Högscoleförordningen 8 kap. § 2, 13, 14).

*”Jag har ofta svårt att ställa om mig från t ex ett samtal med en student eller från ett möte till forskning och doktorandrollen.” ( En doktorand)*

En rimlig analys av ett sådant uttalande är att styckad tid bidrar till mer ställtids och därmed går mycket tid åt till att ”förbereda görandet” istället för att göra.

Vi har under arbetet i Sydost+ projektet uppmärksammat att doktoranders samtal med studenter eller deltagande i möten av olika slag ofta sker på så kallad änglatid som i sin tur genererar en betydande mängd ställtids. Ett exempel är när doktoranden inte är formell handledare till en student men studenten ifråga känner sig bekväm med att tala med någon som finns förhållandevis nära (vad gäller t ex ålder eller utbildningsnivå, har specialistkunskap i området och ofta finns på plats och därmed är lätt att nå). Ett annat exempel är personalmöten eller andra möten som sällan avräknas i doktorandens tjänstefördelnings- eller tidsrapporteringssystem, eftersom någon sådan tidsredovisning sällan tillämpas. Ytterligare exempel är aktivt deltagande i samverkansprojekt, lokala, nationella eller internationella forskarnätverk eller övrigt internationaliseringsarbete (t.ex. i form av undervisning på annat språk, seminariedeltagande vid gästföreläsningar från andra universitet, planering och deltagande i studiebesök och ”sociala aktiviteter”).

## **Olika roller genererar änglatid**

Doktorander kan i många sammanhang varken definieras som studenter eller lärare – doktorander är en speciell grupp med specifika villkor och krav. I vissa lägen betraktas doktorander som studerande och finns i den rollen företrädare i t.ex. institutionsstyrelser och olika nämnder vid universitet och högskolor. I andra lägen betraktas doktoranderna som tjänstgörande lärarkollegor vid institutionen och förväntas vara delaktiga i undervisning och övrigt institutionsarbete. Anställningsformen påverkar naturligtvis om man identifierar sig mer eller mindre med de olika rollerna, men doktorandsituationen i sig gör att doktorander ibland hamnar mellan två stolar och detta tycks vara en bidragande orsak till att utrymme för änglatid skapas.

Doktorandernas olika roller, var ett tema som behandlades vid de hearings som anordnades inom projektet Sydost+. Frågor om lämpligheten i att förena olika roller diskuterades. Det fanns doktorander som utöver arbete med den egna forskarutbildningen hade kursansvar och/eller var examinatorer för flera kurser - samtidigt som de var aktiva som doktorandrepresentanter i diverse styrelser och nämnder (vilket i sin tur föranledde en mängd olika uppdrag). Vi mötte även doktorander som var programansvariga.

*”Det är väldigt svårt att ägna en hel dag åt forskning då man har en roll vid sidan om som skapar ständiga avbrott.” (En doktorand)*

Sydost+ projektet belyser nödvändigheten av att diskutera huruvida det är lämpligt att kombinera vissa institutionsrelaterade aktiviteter med forskning och vilka konsekvenser splittrade roller får för forskningsarbetet. Vi menar att tydligare gränser borde sättas och att de flesta doktorander är betjänta av en mer skyddad forskningsmiljö än vad som tycks vara fallet idag. Vi menar dock inte att doktorander ska ställas utanför institutionstjänstgöring och möjligheten att erbjudas undervisning, men den bör utformas i samråd med forskarhandledare och med utgångspunkt från forskarutbildningens syfte.

## **Planering och kommunikation hämmar förekomsten av änglatid**

Förekomsten av änglatid kan diskuteras utifrån ett planeringsperspektiv. Det framkom i våra samtal med doktorander och handledare att det ofta saknas en god kommunikation mellan forskarhandledare och den som är ansvarig för tjänsteplaneringen vid institutionen. Ofta tycks forskarhandledaren ha bristande insikter i vad som ingår i doktorandens institutionsrelaterade aktiviteter (som i de flesta fall motsvarar ca 20 %). Denna brist på insikt resulterar i att forskarhandledaren inte ingriper när denna del av tjänsten tenderar att svälla. Doktorander vittnar också om att de ofta befinner sig i ett underläge - man vill vara schysst och ställa upp för institutionen. Gör man det ser man att det finns möjligheter att få fortsatt anställning efter disputationen. Änglatid ökar snabbt - doktoranden ställer upp för institutionen vilket istället ger negativa konsekvenser på det egna forskningsarbetet. Ofta tycks det vara "snabba ryck" som gäller. Följande uttalande kommer från en doktorand som ett par månader innan kursstart blivit ålagd undervisning:

*"Jag trodde att jag äntligen skulle få lite tid för att ägna mig åt bara forskning i sommar, men jag fick uppdrag att förbereda en sommarkurs i stället. Det var en kortvarig glädje!" (En doktorand)*

## **Änglatid när doktoranden är knuten till mer än en arbetsplats**

En speciell situation råder för de doktorander som är verksamma vid ett lärosäte, men inskrivna vid ett annat. Här har vi sett att mycket tid går åt till resor och kontaktskapande aktiviteter (eftersom det inte finns förutsättningar för "naturligt kafferumssnack"). Dylik tid för doktoranden får i allmänhet tas på änglatidskontot. Vi har också sett exempel på doktorander som inte bara betalar med sin tid, utan också står för resekostnader mellan lärosätena.

Det är uppenbart att doktorander som är verksamma vid ett lärosäte, men antagna vid ett annat<sup>3</sup> har en särskilt utsatt position. Doktorander vars forskarhandledare sitter i en annan del av landet (eller i annat land) saknar ”skyddsmur”, eftersom forskarhandledaren inte ser eller har insikt i den verksamhet som doktoranden verkar i. I dessa fall måste doktoranden själv hantera krav på ökat arbetsinnehåll för att minimera eventuell ånglatid. Vid hearings i Sydost+ projektet framkom att doktoranderna upplevde att det i mycket handlar om tillit och förtroende mellan huvudhandledare vid antagande universitet och biträdande handledare vid det lärosäte där arbetsplatsen finns. Det finns dock en stor grupp doktorander som saknar forskarhandledare vid det lärosäte där de tjänstgör och därmed blir insynen i och kontrollen av vad som åläggs doktoranden bristfällig. Denna situation är knepig, inte minst på grund av det dubbla beroendeförhållande doktoranden har till sina båda institutioner. Givetvis har doktoranden ett eget ansvar, men viljan att vara tillmötesgående gentemot tjänsteplanerare, handledare, kollegor och studenter tycks generellt vara ett problem för den enskilde doktoranden.

Ett annat identifierat problem gällande doktorander som tillhör mer än ett lärosäte, är att de är utsatta för olika regelverk. Vissa regler gäller kanske vid det lärosätet där doktoranden är inskriven och andra regler gäller vid hemmalärosätet. Att förhålla sig till olika miljöer kan också innebära ett ånglatidsuppdrag<sup>4</sup>.

## Ånglatidens funktion

De teman som vi lyft fram ovan är alla relaterade till ånglatid betraktad som något negativt. I detta avsnitt vill vi lyfta fram några andra funktioner som ånglatiden kan tänkas fylla.

Självdisciplin är en viktig egenskap hos en doktorand. I början av doktorandperioden kan det upplevas som att du som doktorand har ”oceaner av tid”, eller som Jönsson (1999) uttrycker det som att *tid är det enda du har*. En bra avhandling är en skriven avhandling, sa någon. För att en avhandling ska bli klar krävs att du sätter dig ner, läser, funderar och skriver något – helst varje dag. Att ta på sig ånglatidsuppgifter kan nog ibland tolkas som en flykt från skrivandet, från forskningsarbetet. Det pågår ju hela tiden en verksamhet som är mer påtaglig än forskningsarbetet (en telefon ringer, en student knackar på, en snabbutredning av något ärende behövs göras, ett mail gällande en surveyundersökning behöver besvaras osv.). Jönssons (1999) begrepp närvaro och härvaro kan relateras till detta fenomen. Närvaro innebär att du befinner dig på din arbetsplats, men för att

<sup>3</sup> en inte helt ovanlig situation pga. satsningen på forskarskolor och mindre högskolor utan doktors-examinationsrätt osv.

<sup>4</sup> Vid forskarhandledarkonferensen framkom även att forskarhandledare känner av ånglatid. Doktorander som inte har så tät kontakt med sin formella forskarhandledare, t ex på grund av stort geografiskt avstånd, tar ofta hjälp av någon handledare på det egna lärosätet. Detta skapar en betydande mängd ånglatid för den informelle handledaren.

forskning ska kunna bedrivas behövs även härvar, dvs. att vara här och nu i tanken, att vara ett med din forskning.

Att ägna sig åt uppgifter som kan hänföras till änglatidsuppgifter behöver emellertid inte enbart ha negativa konsekvenser. Många av de arbetsuppgifter som doktoranden utför vid sidan av sitt forskningsarbete kan bidra till en djupare förståelse av den akademiska livsvärlden. Vissa uppgifter som utförs på änglatid kan sannolikt dels förstås som en viktig socialiseringsprocess, dels som en del i den personliga utvecklingen. På lite längre sikt kan denna process även visa sig få positiva konsekvenser för det egna forskningsarbetet. Jönsson (1999) påpekar att ställtid inför en större uppgift ibland kan yttra sig som en undanflykternas period. Kanske är det så att avhandlingsarbete är en så stor uppgift att ställtiden måste vara omfattande? Kanske är det denna ställtid som används till att utföra änglatidsuppgifter?

## Är änglatid könsrelaterad?

Vem är det som utför änglatid? Är änglatid könsrelaterad? Är det en tillfällighet att detta antologibidrag skrivs på änglatid av tre kvinnliga doktorander? Vid hearings inom Sydost+ projektet framkom tankar om att kvinnor i större utsträckning tar på sig diverse uppdrag som kan relateras till änglatidsuppgifter. Om det de facto är så kan vi svårigen uttala oss om, men det finns en snarlik könsrelaterad iakttagelse, gjord bland universitetslärare anställda vid en sociologisk institution. Bosseldal & Essevald (1998:37-38) konstaterar att:

*"Männen undervisar mer, återfinns i högre utsträckning inom flera av de områden som sannolikt är förbundna med högre status (den allmänna sociologin, forskarutbildningen, grundutbildningens högre nivåer, deltids- och distanskurser samt teorimomenten), medan kvinnorna istället i högre grad återfinns på de lägre kursnivåerna och på de mer tillämpade delkursmomenten."*

Författarna menar vidare att:

*"Lärare väljer/tilldelas till synes undervisning på andra grunder än sitt kön. Ändå blir resultatet könat. Och förutom att denna uppdelning av manliga och kvinnliga undervisningsuppgifter medför en könsbunden hierarkisering av institutionens lärare, innebär den sannolikt också en risk för att institutionen inför sina studenter reproducerar föreställningar om vilka områden inom sociologin som är 'manliga' respektive 'kvinnliga'." (ibid.1998:38)*

Rent hypotetiskt är det rimligt att ställa frågan om det finns en parallell mellan de kvinnliga doktorandernas situation och de kvinnliga universitetslärarnas. Kan det förhålla sig så att ett kvinnligt "änglatidsuttag" reflekterar fenomenet ovan, fast nu i forskarutbildningen?

I monografin "Gränsöverskridare och Normbärare - kvinnliga doktorander på teknisk fakultet" (Trojer/Gulbrandsen, 1996) framgår det i en förstudie bland kvinnliga doktorander att det endast är ett fåtal som har "rena" forskartjänster. De flesta har en undervisningsskyldighet på 20%. Skyldighet att göra institutionstjänst och/eller administrativt arbete ligger oftast utanför dessa 20% undervisning. Undervisningstiden i praktiken kan skilja sig väsentligt från det på pappret fastlagda.

*"Man borde göra en tidsstudie över den 'renodlade forskningstiden'. Det är ganska svårt att visa den tid, som går åt till institutionsarbete och undervisning (Förberedelser, lektioner, tentamensuppgifter, rättning mm). Den är säkert mycket längre än man tror."* (Trojer/Gulbrandsen, 1996:48)

De kvinnliga doktoranderna, som uttalat sig om undervisning är mycket positiva till undervisningsarbetet. De tycker om att undervisa och handleda studenter. Det är lätt att lägga ner mycket arbete på undervisning. En positiv feedback upplevs betydligt större i undervisning jämfört med i forskningen. Avhandlingsarbetet innebär i hög grad att utsättas för granskning och konstruktiv kritik. Att "ställa upp" och vara den som fixar problemen kan vara ett sätt att få snabb bekräftelse på att man duger som doktorand.

*"Helt klart har min forskning fått stryka på foten för undervisning. Det kan delvis bero på att jag tycker att undervisning är det roligaste med det här jobbet, också mest krävande. När man undervisar får man direkt respons på sin arbetsinsats."* (Ibid.)

Här tycks det finnas flera könsrelaterade frågor och vi vill understryka behovet av en tidsstudie över doktorandernas arbetssituation och forskningstid.

## Vem betalar änglatid?

Olika förändringar på institutionen (som t.ex. förändringar i ledningsstruktur, ekonomi, gruppklimat i handledargruppen) kan ofta avläsas i doktorandgruppen. Forskarutbildningen är en "elit" och specialistutbildning som ställer, och bör ställa, höga krav på den forskarstuderande. Utbildningen kräver ett genuint intresse för ämnet liksom en viss fallenhet för de processer som ingår i vetenskapligt arbete. Men den bör trots det vara förenlig med en bra arbetsmiljö, oavsett om doktoranden är yngre eller äldre, ensamstående, sambo eller gift, förälder eller ej, man eller kvinna.

I den statliga utredningen om en ny forskarutbildning som för närvarande är på remiss, föreslås att doktoranden bör vara "kapabel" att genomföra forskarutbildningen på tre år. Det ställer nya krav på planering och fokusering på vad doktoranden ska eller förväntas göra på eventuell tid i form av institutionstjänstgöring utöver forskartid.

Normen tycks vara att en doktorand är en person som helt och fullt har möjlighet att fokusera på forskningsarbetet och därmed kan det t ex bli svårt att förena barn och föräldraskap med doktorandstudier. Att bli förälder under forskarutbildningen tycks vara något som "ställer till det" ur forskningssynpunkt och flera doktorander upplever att barn betraktas som ett hinder i forskarkarriären. Denna norm kan både ta sig konkreta och subtila uttryck. Ett konkret uttryck är den kvinnliga doktoranden som meddelar sin handledare att hon är gravid och därmed kommer att göra ett studieuppehåll. Handledarens svar var: *"kunde inte det ha väntat?"*. Ett mer subtilt uttryck för ovanstående är att det finns förväntningar och krav på doktoranden att delta i aktiviteter som är förlagda på annan ort och under sammanhängande tid, t ex i form av forskarkurser och konferenser. Kvälls- och helgsammankomster är också vanliga. Under Sydost+ konferensen konstaterades att ca 40 procent av doktoranderna har barn under 18 år.

Föreställningar om barn och forskarutbildning som något svårförenligt upprätthålls genom att doktoranders villkor i allmänhet (och "doktorandskap"/föräldraskap i synnerhet) inte behandlas och diskuteras i tillräcklig utsträckning. Vi menar att det är hög tid att påbörja en sådan diskussion.

## Några slutliga reflektioner

Vi menar att det är viktigt med en dialog mellan samtliga involverade parter: handledare, doktorand och t.ex. studierektor (i rollen som tjänsteplanerare) för att doktorandernas arbetsuppgifter och ansvar ska synliggöras. Vidare menar vi att alla som på ett eller annat sätt är inblandade i forskarutbildning bör vara medvetna om att arbetsuppgifter på änglatid tar värdefull forskningstid i anspråk. Tendensen är tydlig - en splittrad tillvaro tycks göra det mycket svårt för doktoranden att klara sitt uppdrag inom stipulerad tid. Ett sätt att komma tillrätta med problemet kan vara att kommunicera och sätta upp rimliga regler för vad doktoranden bör/kan göra inom ramen för sin tjänst. Här bör den individuella studieplanen som skrivs i samråd mellan handledare och doktorand och eventuell utbildningsansvarig kunna vara ett hjälpmedel. Detta under förutsättning att samtliga arbetsuppgifter redovisas.

Vi har sett goda exempel på att nya strukturer kan bidra till en mer skyddad forskningsmiljö. T ex kan doktoranden ingå i ett forskar- eller lärarlag, där ledaren för teamet tar ansvar att stå som "skyddsmur" mellan tjänsteplanerare och doktorand. Så stor del av undervisningen som möjligt (samt kursansvar, examinationsansvar etc.) fördelas på de mer seniora lärarna och forskarna i teamet, medan doktorandens tid företrädesvis går till forskning och till mindre omfattande uppgifter som inte tar änglatid i anspråk.

Sydost+ projektet visar på att flera doktorander upplever att utsättas för krav som genererar änglatid som ett dilemma. Det krävs en styrka och självinsikt hos doktoranden, både för att kunna bejaka och för att säga nej till arbetsuppgifter som tenderar att bli änglatidsuppgifter. Å ena sidan handlar det om att välja (eller

uppmanas) att säga ja till andra, för att därigenom visa engagemang i institutionens arbete. Å andra sidan måste det finnas ett utrymme för doktoranden att kunna säga nej till andra, och därigenom ja till sig själv, för prioritet av eget forskningsarbete. Vem som ansvarar för denna gränssättning kan variera, men det är uppenbart så att doktorander i allmänhet behöver stöd i dessa situationer. Det är svårt att vara den som "aldrig ställer upp", men det är omöjligt att alltid ställa upp och samtidigt genomföra en forskarutbildning inom fastställd tid. Denna balansgång borde, som vi ser det, vara föremål för kontinuerlig diskussion och analys inom forskarutbildningen vid alla lärosäten.

## Referenser

- Jönsson, B. (1999) *Tio tankar om tid*, Brombergs förlag.
- Stenström, E. (2003) "Formen är normen" i Strannegård, L. (red.) *Avhandlingen – Om att formas till forskare*, Studentlitteratur, Lund.
- Trojer, L./Gulbrandsen, E. (1996) *Gränsöverskridare och normbärare - kvinnliga doktorander på teknisk fakultet*, Centrum för kvinnoforskning, Högskolan i Luleå.
- Högskoleförordningen, (2003) *Utbildningsväsendets författningsböcker 2003/04 - Del 3 Universitet och högskolor*. Nordstedts Juridik AB, Upplaga 1:1 Stockholm.





# Att tillhöra ”de andra” doktorandkategorierna

Louise Wennberg, doktorand i informatik, Högskolan i Kalmar

## Inledning

”Men Louise, hur fungerar det här med att forska och vara doktorand? Jag menar, går du liksom till jobbet och säger att idag ska jag forska och så gör du det? Men vad gör du då, egentligen?”

På den senaste tjejmiddagen kom frågan som jag har väntat ganska länge på, men som jag också har våndats lite inför. Faktum är att det ibland inte är så lätt att förklara hur jag arbetar om dagarna eller hur livet som doktorand är. Inte ens för någon som redan är invigd i doktorandstudierna, eftersom det här med att doktorera är en så pass individuell företeelse. Men på samma gång är det inte det, då det finns olika *kategorier* av doktorander som arbetar under olika premisser. Detta lägger man dock definitivt inte någon större vikt vid att fundera över under den första doktorandtiden, då man som person ändå känner sig tillräckligt förvirrad. Alla doktorander har väl samma förutsättningar, eller...?

I denna berättelse kommer jag att behandla generella frågor och problem som berör olika doktorandkategorier av den enkla anledningen att jag själv tillhör en grupp som klassas som externt antagna industridoktorander. Jag har också under Sydost+ projektets gång insett att det är av stor vikt att olika doktorandkategorierna uppmärksammas i samband med forskarhandledarutbildning. Detta är något som jag själv – och kanske fler med mig – inte tidigare har reflekterat över. Om jag ska vara riktigt ärlig så har jag tidigare inte funderat så mycket kring forskarhandledarens utbildning och utveckling överhuvudtaget. I samband med projektet har jag fått en helt annan syn på forskarhandledarutbildning och hur den skulle kunna bedrivas för att förbereda såväl nya som mer etablerade forskarhandledare för de problem och utmaningar som kan uppstå när man handleder olika doktorandkategorier. Jag vill poängtera att det som skrivs här är min sammanvävda återberättelse av vad doktorander och forskarhandledare har berättat vid hearings inom Sydost+ projektet tillsammans med egna reflektioner.

## ”Vanliga” doktorander vs...

Under Sydost+ projektet har jag lyssnat till och talat med doktorander och forskarhandledare som tillhör olika ämnesområden och doktorandkategorier. Med tanke på min egen doktorandkategoritillhörighet och mitt engagemang i doktorandorganisationens styrelse på Högskolan i Kalmar, har jag kanske främst varit intresserad av doktorandernas situation och deras åsikter gällande forskarhandledarutbildning. Det visade sig dock att det också fanns ett stort behov hos forskarhandledarna att resonera kring frågor som företrädesvis berörde deras externt antagna doktorander respektive industridoktorander. För att kunna jämföra situationer som föreligger inom de olika kategorierna är det viktigt att redogöra för de frågeställningar och problem som ”vanliga” doktorander tog upp – det vill säga de doktorander som är inskrivna på hemmaplan. Det visade sig att det fanns ett antal som egentligen inte hade någon handledare, utan som mer eller mindre försökte ta sig igenom forskarutbildningen själva. Den största anledningen till att det hade blivit så här, var helt enkelt handledarens frånvaro. Doktorandernas motivering var att de kanske hade blivit bortglömda och övergått till att ”bli en i mängden”. Någon nämnde att man hade träffat sin handledare två gånger det senaste året och att det inte var riktigt det man hade väntat sig...

I ett sådant fall kan det vara något av en räddning att kunna vända sig till sin biträdande handledare. Huvudhandledares och biträdande handledares åsikter kan ibland vara vitt åtskilda och doktoranden kan hamna i en situation som är förvirrande - vem ska doktoranden egentligen lyssna på? Har någon mer rätt eller fel än någon annan och är det egentligen doktorandens uppgift att avgöra det? Det här kan också kopplas till själva relationen mellan doktorand och handledare, en fråga som många har tagit upp. Det är mycket som måste stämma överens för att dessa år av samarbete skall förflyta på ett bra sätt. Faktum kvarstår att handledaren kommer att vara en del av doktorandens utveckling under denna period och personkemens betydelse bör inte underskattas. I vissa fall visade det sig vara något av en lyckoträff - medan det i andra fall kunde leda till att doktoranden allvarligt övervägde att byta handledare då fokus hamnat alltför mycket på att överhuvudtaget klara av att samarbeta. En del doktorander menade att det kanske var så att alla personer faktiskt inte är lämpliga för handledarskap av olika skäl och att detta bör vägas in när, eller helst innan, de träder in i handledarrollen. Andra gick så långt att de ansåg att det skulle vara ett absolut krav att handledarna hade genomgått en handledarkurs och att det fanns bevis för detta innan de tog sig an doktorander. Jag anser att detta speglar ett visst missnöje hos åtminstone de doktorander vi har mött och att någon typ av kvalitetsstämpel eftersöks i form av ett fullföljande av forskarhandledarutbildning, vilket också visar på att doktoranderna verkligen lägger stor vikt vid denna.

Frågan kring doktorandernas ansvar för institutionstjänstgöring (den så kallade 20 procent delen) kan så här i efterhand närmast ses som den punkt som mer eller mindre alla doktorander ville ta upp till diskussion. Här fanns många oklarheter både vad gäller rättigheter och skyldigheter, men framförallt noterades skillnader mellan de olika lärosätena. Graden av ansvar pendlade mellan att det på ett

lärosäte inte rekommenderades att doktoranden var kursansvarig - till att det på ett annat fanns de som var programansvariga. Det råder således stora olikheter kring hur doktorandansvaret ska hanteras och doktoranderna verkade vara eniga om att konsensus måste uppnås kring hur pass omfattande 20 procent delen skall vara och vad den i själva verket innebär. Att denna fråga bör lyftas till diskussion på forskarhandledarutbildning var i princip alla överens om, eftersom det då finns möjligheter för handledarna att sinsemellan utbyta erfarenheter och resonera om vad som är rimligt eller ej. Ämnet diskuterades även på den utvecklingskonferens som Sydost+ projektet anordnade. Ett antal handledare blev både förvånade och upprörda över att många doktorander ibland fick en för stor undervisningsdel, motiverat av att en del institutioner har det svårt ekonomiskt och doktoranderna anses vara billig arbetskraft. Doktoranderna i sin tur förvånades över att handledarna inte kände till detta faktum...

Under projektets gång har också diskussioner förts kring den kategori som har kallats för skuggdoktorander eller doktorandspiranter - det vill säga doktorander som inte är officiellt antagna någonstans men som ändå bedriver full forskning. Ofta är dessa "doktorander" projektanställda och lyder således under andra villkor än de som är antagna. De hamnar i en gråzon där bland annat rättsliga frågor, lönesättning och annat som berör de antagna doktoranderna inte gäller trots att de genomför samma utbildning. Att vara doktorandspirant med villkoren att pröva på att forska under ett år, har för en del i och för sig varit ett bra sätt att testa om man vill ägna sig åt detta fullt ut. Det har dock visat sig att de ofta har trott att detta skall leda till en doktorandanställning, eller i alla fall förtur till de platser som utlyses. *"Då är man ju redan inne i ett projekt och det kan de väl inte ta bort bara sådär!"*. Det handlar ofta om ett antal kringliggande faktorer som ska överensstämma för att det ska tillsättas doktorandtjänster. Gör de inte det, verkar lösningen vara att den blivande doktoranden sätts under inskrivning någonstans och tillåts forska vidare även efter att introduktionsåret har tagit slut. En doktorand som vi pratade med har varit under inskrivning de tre senaste åren och väntar fortfarande på att bli officiellt antagen. Denna typ av tjänst invagar den (förhoppningsvis) blivande doktoranden i en falsk trygghet, trots att de vanligtvis informeras väl om vilka villkor som gäller vid anställningen. Den här anställningsformen borde inte existera, men om den ändå gör det så är det viktigt att handledarna tar ansvar för att detta sköts på rätt sätt.

Avslutningsvis poängterades vikten av doktorandnätverk, en möjlighet att kunna nyttja någon form av doktorandforum där det ges tillfälle att skapa medvetenhet. Det kan omfatta såväl forskningsfrågor som formalia om exempelvis rättigheter och skyldigheter. Framför allt var det angeläget för de doktorander som tillhör ett mycket litet ämnesområde och som kanske till och med var ensamma inom detta. Möjligheten att träffa andra doktorander som 'talar samma språk' framhöll många vara mycket viktigt. Här skulle det också ges en möjlighet att ta upp eventuella problem samt tillfälle att dela med sig av varandras erfarenheter i ett rum som är neutralt. Även om många verkar ha en bra relation med sin handledare kan det naturligtvis vara svårt (eller rent av olämpligt) att diskutera vissa frågor med honom eller henne. Detta märktes tydligt under Sydost+ projektet, då

det kändes som om doktoranderna – men också handledarna – uppskattade möjligheten att ventilerka känsliga frågor i samband med projektets hearings.

## ... ”andra” doktorander

För de doktorander som är antagna vid annat lärosäte fann vi först och främst att detta handlar om ett stort antal – fler än vad vi till en början trodde. De upplevde i mångt och mycket samma problematik som vanliga doktorander, men utöver detta så tillkom bland annat handledningssituationen. Många externt antagna doktorander fick sin handledning på distans då huvudhandledaren befann sig på annan ort. Detta kunde ske via e-post, men även via telefon. Eftersom de inte träffades fysiskt i samma utsträckning som i andra handledar- och doktorandsituationer blev kommunikationen annorlunda och framförallt om e-post användes mycket. Här kan det vara svårt att känna av ton och humör hos handledaren eftersom det inte finns vare sig ett kroppsspråk eller en röst att avgöra detta utifrån. Detta kan i sin tur bidra till missförstånd. En av doktoranderna var dock mycket nöjd med hur handledaren skötte situationen - de hade regelbundna telefonkontakter ett par gånger i veckan. Doktoranden kände också att denna fick mer hjälp och stöd jämfört med sina kollegor som hade handledaren på plats.

Ett annat problem som framkom var att många externt antagna doktorander uppfattade att vissa handledare inte visste vem det var som hade det egentliga huvudansvaret. Antingen bollas doktoranden mellan de olika handledarna med motiveringen att *”det är han/hon som bestämmer det”*, eller så försöker båda ta huvudansvaret och säga att *”det är jag som bestämmer i den frågan”*. Detta ger naturligtvis ett kaotiskt intryck och doktoranderna undrade om det egentligen behöver vara så? Frågan borde väl kunna lösas med ett avtal eller annan överenskommelse i förväg för att inte frågan behöver hamna mellan två stolar? Om detta uppmärksammades på ett tidigt stadium, skulle det underlätta mycket för både handledare och doktorand. Det skulle också spara onödig tid som annars går åt för att lösa detta.

Själva kontakten med det lärosäte doktoranden är antagen till varierar. Ett exempel kan ges på en doktorand som aldrig blivit inbjuden till det lärosäte denna är antagen vid - detta skickar ut olika signaler. Hur mycket bryr sig lärosätet om dessa doktorander, har handledaren glömt bort dem, är de välkomna att delta i kurser och andra aktiviteter? Det kan också vara så att det är svårt att veta hur mycket ansvar som ligger på doktoranderna själva - är det upp till dem att ta reda på alla saker eller bara en del? Ett problem berör exempelvis obligatoriska kurser, där frågan ofta verkar handla om på vilket lärosäte doktoranden skall gå dessa? Där doktoranden är antagen eller där doktoranden är verksam? Detta gäller särskilt när Högskoleförordningen säger att varje doktorand som undervisar måste ha gått en kurs i högskolepedagogik från och med juli 2003. Rimligtvis borde de få gå denna kurs på det lärosäte de är verksamma vid. Det är dock inte alltid säkert att detta är möjligt då finansieringen av dessa kurser omfattar de ”egna”

doktoranderna och inte de som är inskrivna vid ett annat lärosäte – trots att dessa undervisar och arbetar hos dem.

På samma sätt som de vanliga doktoranderna betonar de externt antagna doktoranderna vikten av forskningsmiljö. För dem kan det emellertid vara en mer komplicerad situation, eftersom den forskningsmiljö som doktoranden egentligen tillhör finns på annan ort och att de kanske inte vistas där så mycket som det vore önskvärt. En del doktorander känner att ”de kommer hem” när de befinner sig på det lärosäte där de är inskrivna, eftersom det där finns personer som forskar inom samma område som de själva. Detta kan också gälla doktorander som tillhör ett mycket litet ämne och som i princip är ensamma på sin institution. De ges möjlighet att skapa nya kontakter med andra doktorander inom samma ämnesområde. Det ansågs viktigt att handledarna hjälper till med kontakten mellan lärosätena eftersom detta ger tillfälle till ny kompetens inom en mängd områden. Att få möjlighet att delta i forskarskolor av olika slag kan vara en lösning - framförallt vad gäller ämnesfokusering. En externt antagen doktorand påpekade att resandet mellan olika orter tar mycket tid i anspråk. Detta kostade även mycket pengar som drogs från den årliga doktorandbudgeten och doktoranden ansåg att detta verkligen borde tas hänsyn till. Naturligtvis fanns det också doktorander som tyckte att samarbete och planering mellan lärosäte och handledare fungerade mycket bra, vilket var en stor anledning till att det då upplevdes som mycket positivt och dynamiskt att vara externt antagen.

## **.....vid utländskt lärosäte**

Doktorander som är antagna vid ett utländskt lärosäte kan stöta på problem av annorlunda karaktär. Det råder olika kulturer på högskolor och universitet utomlands jämfört med Sverige. Det har visat sig att det kan förekomma relativt stora skillnader i exempelvis kraven på forskarutbildningen och hanteringen av kurser. Det kan kollidera med det svenska upplägget vilket skapar en svårighet i att veta vad som gäller – både för doktorand och handledare. En doktorand berättade om problematiken med att ha en handledare utomlands - som inte givit någon handledning alls och som egentligen inte var engagerad överhuvudtaget. Dennes roll var i princip att vara ”*ett namn på papperet*”. Detta jämfört med en annan doktorand som tyckte att det fungerade mycket bra med att ha en handledare utomlands och en i Sverige. Doktoranden upplevde sin situation som mycket positiv och dynamisk. Det underströks dock att det var viktigt att det fanns avtal som reglerade doktorandstudierna och att samarbetet bygger mycket på välvilja mellan lärosätena, men också mellan de inblandande handledarna.

## **.....inom industrin**

Vi mötte också inom Sydost+ projektet ett antal industridoktorander som berättade om sin situation. Framförallt upplevde några sin position som osäker utifrån ett ekonomiskt perspektiv - tar finansieringen slut måste de eventuellt byta till ett annat projekt - vilket skapar problem både för dem och handledaren. Industridoktoranderna framhöll vikten av att ha en handledare som arbetar för deras trygghet så att påbörjat arbete kan fullföljas trots eventuella finansieringsproblem från företagen. Det ansågs även viktigt att de lokala aktörerna förstod långsiktighetsperspektivet i finansieringen. En av industridoktoranderna betonade svårigheten att finna en balans mellan näringsliv och högskola eftersom de rör sig i olika rytm. Framförallt märktes detta när de tillsammans med doktorand och handledare lade upp tidsplanen men även vad det gäller innehållet i övrigt. Det förekommer ofta att industrin pressar på och vill få fram resultat alldeles för fort och de glömmer då bort att det handlar om forskning. Samtidigt ska industridoktoranden fullfölja sina åtaganden inom forskarutbildningen - exempelvis i form av kurser och seminarier - vilket kan vara svårt att skapa en förståelse för inom företagen. Företagen vill ha rapporter eller andra resultat enligt sin egen tidsplan. Industridoktoranden får arbeta dubbelt eller försaka någon annan uppgift för att tillfredsställa industrin – det är ju trots allt de som finansierar tjänsten. Industridoktoranderna menade att handledaren har ett stort ansvar med tanke på att det krävs kommunikation och respekt för att tillsammans med näringslivet förhandla fram fungerande former för alla parter. En industridoktorand berättade hur handledaren på ett bra sätt skötte kontakterna med det finansierande företaget men ansåg att bäst av allt var att handledaren vågade säga ifrån gentemot företaget när de ställde för stora och orimliga krav. Det lovades inte för mycket, arbetet hamnade på rätt nivå och industridoktoranden kunde fokusera på sin uppgift. Ett mycket gott exempel på bra forskarhandledning.

## **.....en blandning av flera former**

Avslutningsvis mötte vi en variant på ovan nämnda kategorier - nämligen de doktorander som är externt antagna och samtidigt industridoktorander. En doktorand nämnde bland annat problematiken med att lyckas informera alla involverade parter. I detta fall behövde det finansierande företaget, det lärosäte doktoranden var verksam vid samt det lärosäte doktoranden var antagen vid, olika rapporteringar och redovisningar kring forskningsprojektet. Detta kombinerat med resor till de tre orter som lärosäten respektive företag befann sig på tog alldeles för mycket tid i anspråk och doktoranderna tyckte att det borde tas med i kalkylerna både ur ett tids- och ekonomiskt perspektiv. Att detta även drabbar handledaren i form av ”merjobb” och tid är ytterligare en synpunkt som bör tas upp. Det är önskvärt att denna typ av doktorander får mer tid från handledaren eftersom det annars blir svårt att tillfredsställa kraven från alla inblandade. Som i de andra fallen fanns det doktorander som inte upplevde några direkta svårigheter med sin situation. Detta kan bero på lärosätenas och industrins agerande samt handledarnas förmåga att hantera de speciella omständigheterna kring doktoranden.

## Avslutning

Efter att i projektet ha träffat både forskarhandledare och doktorander är det mycket tydligt att det finns en mängd viktiga synpunkter från doktoranderna som borde föras in i forskarhandledarutbildningen. De har under Sydost+ projektets hearings fått en möjlighet att framföra sina synpunkter på vad en forskarhandledare bör vara förberedd på - satt i relation till de olika doktorandkategorierna. Det har varit en lyckad kombination att föra samman doktorander och handledare och tillsammans låta dem resonera kring frågor och problemställningar. Detta har verkat leda till ökad insikt hos bägge parter i en mängd frågor och förmodligen även en ökad förståelse för varandra och varför olika situationer uppkommer.

Det har också varit roligt att notera hur doktoranderna kände att deras röster blev hörda i debatten och hur de, tillsammans med handledarna, kom fram till vad som var viktigt i en forskarhandledarutbildning. Ett scenario som kanske inte är så vanligt men som här gav ett gott resultat. Förhoppningsvis tyckte även handledarna att det var givande att få doktorandernas åsikter i ett antal frågor som annars kanske inte diskuteras. Doktoranderna passade även på att framföra önskemål om introduktionskurs. En sådan kurs skulle på ett tidigt stadium ge doktoranderna en insikt om vad forskarutbildning innebär, deras (och handledarens) rättigheter och skyldigheter. Projektet har uppmärksammat detta önskemål och i Kalmar håller man i skrivande stund på att ta fram en kurs av detta slag, något som jag själv hade önskat fanns när jag började.

De möten och inbördes diskussioner mellan doktorander och handledare, visade på att forum behövs. Detta har vi i Sydost+ projektet tagit fasta på och därmed också kommit fram till ett antal viktiga frågor som bör föras in i handledarutbildningen. Jag hoppas att med hjälp av denna berättelse speglar de huvudsakliga problemområden som närmast kan anses vara generella för respektive doktorandkategori. Jag hoppas också att de *uppmärksammas* – inte bara i handledarutbildningen – utan i hela forskarutbildningen som sådan. Det skulle underlätta för alla parter och ge en möjlighet att få ut så mycket som möjligt av det privilegium det trots allt är att få bedriva forskning.





# Förväntningar på förväntningar – ur doktorandernas perspektiv

**Yael Tågerud**, universitetsadjunkt och doktorand i medie- och kommunikationsvetenskap samt samordnare för kompetensutveckling, Högskolan i Kalmar

Projektet ”Utveckling av handledarutbildning i Sydost+” behandlade flera mycket intressanta och viktiga aspekter som kretsade kring strukturella förutsättningar och förhållanden som gäller för forskarhandledare och doktorander. I den här berättelsen kommer nyckelordet att vara *förväntningar*. Ett begrepp som här inte i första hand omfattar strukturer utan mellanmänniskliga relationer - ett område som också blev kärna i många av diskussionerna inom projektet.

När vi i november 2002 formulerade projektet kunde vi konstatera att doktorandernas förväntningar – på sig själva, på forskarutbildningssystemet och på handledarna – spelar en viktig roll för utbildningens utgång. Likaså är handledarnas förväntningar – på sig själva, på doktoranderna och på arbetet som doktoranden utför – avgörande för forskarutbildningsperioden. Dessutom präglas den av handledarnas egna tidigare erfarenheter som doktorander, alla inblandades syn på vetenskap samt motiv för att vara delaktiga i forskarutbildningsprocessen. Självklart är både handledarnas och doktorandernas personligheter faktorer som också påverkar forskarutbildningsprocessen. Således kan forskarutbildningen betraktas som ett socialt fenomen där förståelsen av socialpsykologiska processer kan bidra till utveckling av modeller för framgång.

Under de hearings som genomfördes inom projektet blev det tydligt att förväntningar är något som inte alltid diskuteras explicit i samband med forskarutbildning, men det framkom hur viktiga förväntningarna egentligen är. De olika vetenskapsområdena bär på olika uppsättningar av förutsättningar, möjligheter och karaktärsdrag som innebär att forskarutbildningen ser olika ut. Oavsett vetenskapsområde tycks mellanmännisklig kommunikation vara en förutsättning som utgör den minsta gemensamma nämnaren mellan alla typer av forskarutbildningar. I projektet Sydost+ behandlades till exempel situationer där doktorander som är formellt inskrivna vid ett lärosäte men praktiskt verksamma vid ett annat. De så kallade industridoktorandernas situation var också i fokus för diskussioner

inom projektet. Dessa relativt nya typer av forskarutbildning skiljer sig i många avseenden från den traditionella forskarutbildningen som har väletablerade traditioner, praxis och rutiner. Men betydelsen av kommunikation är lika stor i alla typer av forskarutbildning.

Om man ”dissekerar” kommunikationsprocessen utgör förväntningar den minsta enheten. Varje kommunikationssituation består av förväntningar som blir mer eller mindre uppfyllda i den påföljande sekunden – som i sin tur utgör en ny förväntan inför den fortsatta kommunikationen. Vi är sällan medvetna om det här fenomenet men när man analyserar sociala situationer framträder förväntningar som en viktig och tydlig framgångsfaktor.

I diskussionerna under projektiden återkom vi gång på gång till frågan om förväntningar. Doktorandernas förväntningar handlar om flera saker: expertis, moraliskt stöd, engagemang, entusiasm och tillgänglighet. I Sydost+ projektet konstaterade vi att det skulle vara intressant att undersöka vilka förväntningar som handledare och doktorander har i Sverige. Enligt Doktorandspegeln (2003) har 40 procent av de utfrågade doktoranderna inte fått handledning i den utsträckning de önskar och 25 procent upplever att brister i handledningen varit ett hinder i forskarutbildningen. Undersökningen fördjupar sig inte i frågan om förväntningarna. Det finns många antaganden och många tror sig veta vilka förväntningar som finns och hur dessa uppfylls, men det saknas ett systematiskt arbete inom området som kan lyfta fram frågan och problematisera det på ett konstruktivt sätt.

I stort sett alla problemområden som är av mellanmänsklig karaktär och som återkom i våra samtal med doktorander och handledare handlar i princip om förväntningar. Exempel på detta kan vara situationer där intresseområden hos handledare och doktorander inte sammanfaller, att det sker en förväxling mellan forskning och handledning, hur man arbetar med den individuella studieplanen, frågan om arbetsbördan och inte minst frågan om rekrytering – alla dessa handlar om en serie förväntningar. Om förväntningarna har lagts på bordet och diskuterats, om förväntningarna fortsätter att behandlas explicit under hela forskarutbildningsperioden – då finns det en uttalad och märkbar medvetenhet om vikten av kommunikation.

I vissa sammanhang talas det om ”avsaknad av förväntningar” – detta ser jag som en per definition omöjlig situation när det handlar om mänskliga relationer. Om en doktorand säger *”Jag har (hade) inga förväntningar på min handledare”* är det snarare en olycklig formulering än en genomreflekterad upplevelse. Där emot handlar det ofta om en avsaknad av samtal kring förväntningar. Detta anser jag vara en fallgrupp som bör hanteras.

## När ska förväntningarna diskuteras?

I diskussionerna inom projektet förekom olika uttalanden: *innan förekommande förväntningar kan diskuteras måste alla inblandade ha reflekterat över sina egna förväntningar; för att klargöra ens egna förväntningar för sig själv måste alla inblandade diskutera olika frågor med varandra*. Ja, dessa påståenden kan verka vara ett "Moment 22" men det är så vi människor fungerar – vi är med och skapar vår omgivning samtidigt som vi påverkas av den.

Doktorandernas och handledarnas förväntningar är ett ämne som måste genomsyra rekryteringsprocessen. Då menar jag inte bara rekrytering av doktorander utan också rekrytering av forskarhandledare. Dagens doktorander utgör underlaget för morgondagens forskarhandledare och därför bidrar den nutida rekryteringen till definitionen och utformningen av framtida handledare och deras kvalitet.

Förr i tiden var det inte nödvändigt för alla i den akademiska forskarbanan att agera forskarhandledare för andra doktorander. Det fanns många disputerade som forskade och publicerade på egen hand. Idag är det knappt möjligt. Att ha doktorander förut var ett sätt för forskare att försäkra sig om att ens verk efterlevde en själv. Genom doktorander uppnåddes en kontinuitet i kunskapsuppbyggnad. Förhållanden mellan handledare och doktorand utformades utifrån gällande förutsättningar då det till exempel inte fanns så många kvinnliga doktorander (eller handledare), då föräldraledighet eller tjänstefördelningen 80/20 var obekanta begrepp och då grunderna för tilldelning av forskningsmedel såg annorlunda än idag.

Omvärlden har förändrats och bland annat har det medfört att forskarutbildningen har ändrat karaktär. Avhandlingsarbetet bör inte längre ses som ett livsverk som låser en person till vissa forskningsområden. Det stora antalet doktorander ställer krav på flera verksamma handledare. Framgångsrik handledning av doktorander, liksom samarbete och sampublicering utgör viktiga kriterier för vetenskaplig meritering. Meritering är en förutsättning för befordran, erhållande av forskningsmedel och överlevnad i vetenskapssamhället.

Ovannämnda förändringar nämndes flera gånger vid samtalen med hearinggrupperna inom projektet och de utgjorde också grunden för många av diskussionerna under Sydost+ konferensen i oktober 2003. Det är uppenbart att kraven på doktorander respektive handledare har ändrats. Följaktligen innebär det att relationen mellan forskarhandledare och doktorand fått ny innebörd. I Bilaga 10 till Forskarutbildningsutredningen (SOU 2004:27) konstaterar professor Åsa Bergenheim att relationen mellan handledare och doktorand är av central vikt för hur handledningen fungerar.

Av flera anledningar har krav ställts på handledarutbildning. Alla universitet och högskolor som bedriver forskarutbildning måste numera erbjuda forskarhandledarutbildning. När man granskar innehållet i förekommande handledarutbild-

ningar framkommer det tydligt att flera inslag berör frågan om förväntningar. Ett rundabordsamtal under konferensen rubricerades "Vad är bra handledarutbildning?" och också där listades områden av relevans för behandling av förväntningarna. Det nämndes t.ex. inslag kring "Vad är rimligt? Vilka krav kan ställas på handledare?", "Att få arbeta med sig själv för att bättre hantera regionen handledare/doktorand", "Tid för reflektion".

En intressant synpunkt som framkom vid flera tillfällen under projektets gång är behovet av en utbildning för doktorander som tar upp liknande frågor som handledarutbildningarna. Syftet skulle vara att doktoranderna inhämtar kunskap om sina och handledarnas rättigheter, skyldigheter och ansvar. Doktoranderna skall också ges möjlighet att reflektera över och diskutera sina och andras förväntningar, maktförhållanden, genusperspektiv samt arbetsformer och arbetsbörda. Vidare skall doktoranderna ges stöd och verktyg för hantering av konflikter.

Att kommunicera alla typer av förväntningar som förekommer i systemet – inte minst omvärldens förväntningar (näringslivets, arbetsmarknadens, regeringens osv.) – faller inom ramen för metakommunikation, dvs. kommunikation om kommunikation. Vid rundabordsdiskussionen om förväntningar i samband med konferensen poängterades flera viktiga områden:

- Behovet av konkretisering av målen med forskarutbildningen (FU)
- Behovet av belysning av konflikterna mellan bildning och utbildning i FU-sammanhang
- Förtydligande av krav som förekommer i FU-sammanhang

Det räcker dock inte att diskutera frågan om förväntningar i samband med rekrytering och i initialfasen av forskarutbildningen. Från samtalen inom projektet framkom att relationerna mellan forskarhandledare och doktorand genomgår flera förändringar under resans gång eftersom forskarutbildningen består av olika faser och flera kritiska punkter. Detta medför också förändringar i förväntningssammanhang. Som nämnts tidigare förekommer flera förväntningar i varje kommunikationsprocess och allt eftersom som forskarutbildningsprocessen fortskrider förändras kommunikationsstilen mellan handledare och doktorand. Därför måste samtalen kring förväntningar vara ständigt levande. Inte minst inför disputation och avslutning av avhandlingsarbetet är frågan om förväntningar viktiga. Vad förväntas av relationerna framöver? Vilka förväntningar har doktoranden på sig själv som fristående och självständig forskare? Vilka förväntningar har omgivningen på en nydisputerad doktor?

Således, på frågan om *när* förväntningar kring forskarutbildning bör diskuteras kan jag enbart svara: ständigt från början till slut. På frågan om i vilken form frågan om förväntningar bör diskuteras är svaret mindre kategoriskt. Här finns det flera alternativ där handledarutbildning och motsvarande utbildning för doktorander utgör viktiga forum. Det vardagliga samtalet liksom de återkommande formella handledningssituationerna är självklara tillfällen för sådana diskussioner. Det absolut viktigaste är att frågan inte tigs ihjäl.

## **Referenser**

Doktorandspegeln, (2003). Högskoleverkets rapportserie 2003:28R  
SOU 2004:27 Forskarutbildningsutredningen. Bilaga 10.



# Handledningsförväntningar

**Leif Lindberg**, professor i pedagogik, Växjö universitet

Låt oss tänka oss en situation där en nybliven doktorand försöker sätta sig in i forskarutbildningen och avhandlingsskrivandet genom att läsa avhandlingar. Allt i avhandlingarna läses, inklusive förorden<sup>5</sup>. I dessa tackas bland andra handledaren. Några citat:

*”Ett särskilt varmt tack och ... vill vi ge ... professor XX, som under alla år följt vårt arbete med osvikligt intresse, konstruktiv kritik, uppmuntran och entusiasm. XXs noggrannhet vid läsning av olika manus har, förutom att avsevärt höja den vetenskapliga kvalitén, även bidragit till att hålla svensk språkvård levande.”*

*”Av alla de personer jag står i tacksamhetsskuld till för dessa undersökningar vill jag först nämna professor YY, min vän och vetenskaplige handledare sen ett tiotal år. Hans kunniga ledning, hans intresse för vår tids ... frågor, hans internationella utblickar och kontakter har liksom hans personliga välvilja under hela tiden varit mig en ovärderlig stimulans.”*

*”Till sist vill jag tacka den som betytt mest för avhandlingsarbetet. ZZ, min handledare, har under alla år följt arbetet med osvikligt intresse och engagemang. Genom att vara lyhörd för mina uppfattningar, ge konstruktiv kritik, mänsklig värme och tämligen fria händer har ZZ ledsagat mig genom forskarutbildningen och avhandlingsarbetet.”*

Det finns gott om avhandlingsförord av detta slag. Jag ifrågasätter vare sig doktorandernas upplevelser eller substansen i handledningsstödet. Men, om den tänkte doktoranden börjar föreställa sig en omfattning på och en intensitet i den kommande handledarinsatsen som någorlunda motsvarande de i citaten antydda insatserna kommer han eller hon att bli besviken. Av de i *Doktorandspegeln* tillfrågade doktoranderna uppgav 14 procent av de svarande att de som mest fick 15 timmars handledning under höstterminen 2002, 23 procent som mest 10 timmars, 25 procent som mest 5 timmars och 6 procent fick ingen handledning överhuvudtaget (*Doktorandspegeln* 2003).

---

<sup>5</sup> Avhandlingsförord kan ses som en genre som borde bli föremål för systematisk analys i flera avseenden. Det finns en och annan studie redan, men bearbetningen av forskningsområdet är bara påbörjat.



Att bli doktor i Sverige har, alltsedan mitten på 1800-talet kännetecknats av ett mycket stort egenansvar för doktoranden. Den då genomförda förändringen i universitetsstatuterna<sup>6</sup> innebar bland annat, att den som skulle försvara en doktorsavhandling också själv skulle ha författat denna. Så hade det inte varit tidigare. Avhandlingen skrevs ofta av professorn i ämnet och den blivande doktors uppgift var att framgångsrikt försvara den skrivna texten. Efter 1852 bestod studierna för doktorsgraden, i allt väsentligt av författandet av en doktorsavhandling. Uppgiften var något för individen och för en del dessutom ett livsverk. Fram till skiftet mellan 1960- och 1970-talen, då en forskarutbildning av dagens snitt tillskapades, bedrevs organiserad högre utbildning inom disciplinerna till och med licentiatnivå. Därefter stod det var och en fritt att inför fakulteten förelägga och offentligen försvara doktorsavhandlingen.Handledning förekom, särskilt om man sätter tilltro till förorden i doktorsavhandlingarna. Regelverket från 1800-talets mitt innehöll ytterligare en viktig regel: den visade att den vetenskapliga skickligheten blev den enda befodringsgrunden för anställning som professor (SOU 1922:17 s 112). Detta var en radikal brytning med de regler, förordningar, kunga- och kanslersbrev som dittills reglerat anställningen av akademiska lärare. I grunden för dessa styrinstrument låg 1606 års och 1655 års konstitutioner för Uppsala universitet. I dessa var den rätta trosbekännelsen ett viktigt krav för anställningen.

Den forskarutbildning, som sattes i skiftet 1960/1970, tillskapades bland annat för att nedbringa tiden fram till doktorsexamen. Doktorsexamen skulle inte längre vara kronan på den akademiska karriären, den skulle vara början på densamma. Lösningen bestod i att konstruera en reglerad utbildningsväg fram till examen. Huvudansvaret för examinationen gavs till ämnesinstitutionen, såtillvida att betygsnämndens majoritet kunde bestå av ledamöter från den egna institutionen. Efter några i dagspressen (på sent 1970-tal) uppmärksammade doktorsdisputationer, då doktorsavhandlingarnas kvalitet ifrågasattes, ändrades reglerna på så sätt att ledamöterna från doktorandens egen disciplin och lärosäte inte längre kunde vara i majoritet i betygsnämnden. Detta inträffade på 1980-talet och kom att kallas Lex Garthon, efter en stormig och omdebatterad disputation vid vilken förre riksdagsmannen Per Garthon försvarade sin avhandling.

Samhällsvetare som under denna period bedrev sina forskarstudier kände det ökande trycket på kvalitet, ibland från handledare, ibland var det säkert en produkt av egna upplevelser. Kritiken i pressen mot avhandlingarnas kvalitet gällde i huvudsak samhällsvetenskapliga sådana, och som samhällsvetare var det då lätt att vara särskilt känslig. I den här konjunkturen fick sig idén om det raskt tillkomna lärlingsarbetet en knäck. Avhandlingen uppfattades inte längre enbart som ett ”körkort”, om den nu någonsin hade gjort det. För att kunna vara början på den akademiska karriären måste avhandlingen ändå vara bra. I sanningens namn bör också nämnas att professorer och andra handledare allt som oftast på-

---

<sup>6</sup> 1852 års universitetsstatuter.

pekade att valet, med avseende på avhandlingens kvalitet, var doktorandens. Härmed kan tyckas att reformstrategin var tillbaka på ruta ett igen. Men, forskarutbildningsreformens modell hade hämtats från de vetenskaper där forskarutbildning genomfördes på kort tid av unga doktorander. Inom dessa vetenskaper var reformen på sätt och vis redan genomförd innan den inträffade.

Den självständigt författade doktorsavhandlingen, kompletterad med den visade vetenskapliga skickligheten som huvudsaklig grund för anställning vid ett universitet, blev den solida plattformen för den meritokratiska hållning som även idag kännetecknar högre utbildning och forskarutbildning. Nu är detta inte unikt bara för högre utbildning. Meritokrati har varit en kraftig underström i utbildningssystemet under lång tid och inte minst under utbildningsoptimismen efter andra världskriget och några decennier därefter. På andra nivåer i utbildningssystemet har föreställningen varit att eleven getts möjligheter, att eleven själv har valt om han eller hon vill ta tillfällena och om han eller hon inte gjort detta, så har det varit elevens val. På detta sätt baseras urvalet av 'de framgångsrika' på vad eleverna själva har valt att göra och visat att de kan göra. Detta brukar emellanåt kallas självselektion. Denna tankefigur tycks inte ha varit ovanlig vid antagning till forskarutbildning. Ett stort antal doktorander antogs, särskilt inom humaniora och samhällsvetenskapsområdet, och det blev dessa doktoranders uppgift att visa att de motsvarade förväntningarna på självständighet. Avbrutna doktorandstudier, på eget initiativ eller efter avrådande från fortsatta studier, kunde egentligen bara uppfattas som att doktoranderna inte maktade med doktorerandet eller hade gjort ett felaktigt val.

Följer man forskarutbildningen i budgetpropositioner och i kanslersämbetets äskanden från skiftet 1960/70 och ett par decennier framåt finner man att det är två förhållanden som lyfts fram som reformens tillkortakommanden. Antingen har doktorandernas studiefinansieringsmöjligheter varit otillräckliga eller så har det varit brist på handledningskapacitet. Vissa år har det ena skälet lyfts, andra år det andra. Den senaste revideringen av forskarutbildningen löste frågan på ett till synes elegant sätt. Balans mellan doktorandernas finansiering och tillgången till handledare kunde åstadkommas genom ett krav på löst finansiering för doktoranderna innan antagning till forskarutbildning skulle vara möjlig. Fler doktorander än som kunde ges adekvat handledning skulle inte heller antas. I ett sådant här läge borde kraften kunna läggas på forskarutbildningens inre arbete. Jag vill gärna se Sydost+ projektet i detta ljus och i förhållandet, oavsett att forskarutbildningen åter är i stöpsleven, att även enkla medel kan bidra till att utveckla handledningsarbetet inom forskarutbildningen.

## Hearings

De samtal vi i projektet Sydost+ har haft med doktorander och forskarhandledare på fyra lärosäten har lämnat flera bestående intryck. Här ska jag peka på tre. En del härav bör kunna användas konstruktivt, annat måste tas tag i.

För det första är högskolan inget enhetligt, även om det finns föreningspunkter och sammanhållande band. Högskolan tycks bestå av ett flertal världar som sinsemellan är mycket olika i tänke- och förhållningssätt, i tillgång till resurser för forskning och forskarutbildning, i karriärmöjligheter inom det akademiska området och i andel kvinnor bland handledare och doktorander samt studiemiljöer. Vetskap om dessa olikheter och egenheter förefaller viktiga i samband med diskussioner om doktoranders villkor, men det kan även vara så att de olika världarna kan dra fördelar av varandras handledningserfarenheter. En stor institution, som kanske kan anta ett tjugofemtal doktorander per år, och som kan ha en professor som studierektor för forskarutbildningen kan fungera som förebild för ett antal små forskarutbildningsämnen, vilka genom att samarbeta kan åstadkomma samma effekter som den stora institutionen plus några flervetenskapliga mervärden. Visst skulle introduktionen<sup>7</sup> av doktorander till forskarutbildningen kunna lösas på detta sätt för små ämnen. Visst skulle en stor institutions ”Dags att doktorera”-kurs kunna genomföras av flera små ämnen tillsammans.

För det andra tycks doktorandernas studiesituation vid våra fyra lärosäten nästan genomgående vara mera utsatt jämfört med mina egna erfarenheter från en väl-etablerad forskarutbildningsmiljö vid en samhällsvetenskaplig fakultet i norr. Doktoranderna, inte alla<sup>8</sup> ska givetvis framhållas, har fått och får ta ansvar för grundutbildning som normalt tillkommer mer etablerade universitetslärare. De har tilldelats kursansvar, uppgift som examinator, programansvar och liknade övergripande uppdrag, vilka bör tillkomma lärare som har genomgått forskarutbildning. Jag är inte kritisk mot doktoranderna, de är säkert ambitiösa, duktiga, vill göra väl ifrån sig och något som är väldigt positivt, de tycks vara intresserade av undervisning och av att utveckla densamma. Jag kan också tänka mig att en och annan doktorand tänker att även om jag kanske inte har möjlighet att bli en framgångsrik forskare ska jag i alla fall visa att jag är en duktig och användbar universitetslärare. Därigenom blir mina möjligheter till en permanent anställning efter doktorsexamen bättre. Det jag tycker vi ska fundera över är om både vi själva som handledare och erfarna universitetslärare och doktoranderna är betjänade av att doktorander får ta detta stora ansvar. Vidare, är exemplifierade arbetsuppgifter å ena sidan förenliga med finansieringen av forskarutbildningen och å den andra sidan med forskarutbildning?

<sup>7</sup> Ibid., s 5. Just introduktionen till forskarutbildningen får mest kritik i doktorandspegeln.

<sup>8</sup> Det är svårt att ha någon uppfattning om intensiteten. Men ämnet har ventilerats så återkommande i våra hearings, att detta inte kan betraktas som något tillfälligt, utan något som ansvariga inte kan blunda för.

För det tredje tycks det finnas en skiljelinje mellan tekniker och naturvetare å ena sidan och humanister och samhällsvetare å den andra. De förra handleder oftare, de vistas mera tillsammans med doktoranderna, ofta i anslutning till projekt och laboratoriefaciliteter, de senare träffar doktoranderna mer sällan, kanske en gång i månaden och då, inte ovanligt, med en skriven text som handledningsunderlag. Detta kan ju ses som skillnader i själva forskningsarbetet och att handledningsuppläggning och handledningsintensitet underordnas forskningsarbetet förefaller i och för sig rimligt. Samtidigt finns det iakttagelser som pekar på att täta träffar med handledaren i grupp eller i samband med experimentarrangemang inte av doktorander uppfattas som handledning utan snarare som forskningsarbete. Är det kanske en poäng att skilja ut det forskningsarbete som doktorand och handledare gör tillsammans från den handledning som möjligen mera har med den vetenskapliga framställningen att göra? Är det kanske rimligare att betrakta handledning ungefär på samma sätt som undervisning?

Det är egentligen inget nytt i mina intryck. En del av dagens handledare känner säkert igen sig från det de själva var med om på 1970-, 1980- och 1990-talen, särskilt med avseende på de arbetsuppgifter vissa doktorander "fortfarande" har under sin doktorandtid. Dagens doktorander bryr sig visserligen inte om hur vår studiesituation var när vi genomgick vår forskarutbildning, de har fullt upp med sina egna. Visst, det är inte det som är det viktiga. Och handledarna har ju ändå klarat sig, så varför dessa jämförelser med hur det var förr? Är inte detta lite obsolet? Den viktiga frågan är, och den gäller ju handledarna själva, om forskarutbildningen egentligen har förändrats på något grundläggande sätt och då särskilt i förhållande till doktoranderna. Visst, finansieringssystemet har stramats upp. Samtidigt har universitetskanslern härom året konstaterat att denna uppstramning inte tillnärmelsevis genomförts fullt ut och inom hela högskoleområdet. Studiegångarna har blivit tydligare, men klarar systemet ännu av att från första dagen erbjuda studier på 100 procent eller 80 procent eller 50 procent? Det förefaller snarare som att forskarutbildningsmiljöerna i realiteten kommit att bli mer begränsade än tidigare till följd av färre antagna doktorander. Har kraven på avhandlingarna både vad gäller omfattning och form anpassats i enlighet med Thams synpunkter, eller i enlighet med det regelsystem som infördes i början på 1970-talet? Om så har skett, så har förändringarna passerat förhållandevis obemärkta. Kanske är det så att de föreställningar vi bär på som handledare ändå stämmer rätt väl överens med de föreställningar som våra egna handledare omfattade. Det kanske är så att vi menar att den meritokratiska utgångspunkten, som vi själva fått uppleva den, är den grundläggande. Det blir ingen bra doktor om inte doktoranden tar ett eget stort ansvar för sin egen utbildning. Det blir ingen bra doktor om inte doktoranden själv får uppleva de svårigheter och tillkortakommanden handledaren upplevde under sin egen studietid. Forskarutbildning kan ju aldrig vara lätt eller enkelt inringbar. Kanske är det på det viset. Halvannat århundrades individuellt vunna, men kollektivt uppfattade och traderade, erfarenheter talar sitt tydliga språk. Mot detta ställs emellanåt ett synsätt som kan tolkas som att forskarutbildning ska (kan) vara ett 8 till 5 jobb under den finansierade tiden och då finansieringen är slut, då ska också avhandlingen vara försvarad och godkänd och kurserna fullföljda. Det senare rimmar i och för sig illa med

forskandets villkor, och svär i grunden mot en väletablerad uppfattning om vad forskarutbildning går ut på. Men den etablerade hållningen behöver inte innebära att det ändå finns en hel del som en handledare kan göra för att stödja doktoranden, utan att handledaren, såsom vanligt var före 1852, författar doktorandens avhandling. Här finns, menar jag, en potential i handledningen, utan att det som rimligen måste anses som krävande i forskarutbildningen försvinner, samtidigt som otidsenliga inslag, som fördröjer och fördunklar, kan rensas ut.

## Handledning av doktorander – en mellanmänsklig uppgift

Det finns många varianter av mellanmänskligt förhållande - handledning av doktorander är en sådan, kanske till och med en variant av det lite mera varaktiga och precisa slaget. Förhållandet hålls ihop därför att handledaren och doktoranden när det är som bäst har ett gemensamt intresse: doktoranden ska slutföra sin forskarutbildning på ett framgångsrikt sätt. Vad som ligger bakom de gemensamma intressena behöver däremot inte vara gemensamt och varierar dessutom säkerligen över tid, mellan skilda handledningskonstellationer, doktorander och handledare. Förhållandet regleras av ett kontrakt, den individuella studieplanen. I denna ska framgå vad doktoranden ska göra och vad handledaren ska göra. Så här långt är förhållandet tänkt att vara symmetriskt, trots att relationen doktorand – handledare nästan definitionsmässigt brukar betraktas som asymmetriskt. I ett avseende är det nästan alltid så, handledaren har nästan alltid skrivit en avhandling och doktoranden nästan aldrig. Handledaren vet något som doktoranden i normalfallet inte kan veta något om.

*– Just denna ovetskap om avhandlandets innebörd kan, finns det arbetslivsforskare som menar, vara ett av skälen till att kvinnor efter avslutad forskarutbildning väljer att inte gå vidare i en karriär som forskare. Kvinnorna har liksom männen givetvis, i och med avhandlingsskrivandet, lärt sig en hel del om forskandets, forskningens och det vetenskapliga skrivandets villkor. Till exempel att, för den fortsatta karriären krävs det ytterligare en avhandling, och en avhandling till och kanske ytterligare en eller ett par innan anställningen som professor kan vara säkrad. En del kvinnor liksom en hel del män tycker uppenbarligen inte att den i och för sig eftersträvensvärda positionen är värd ansträngningen. Det finns idag inget i den offentliga statistiken som tyder på några skillnader mellan kvinnor och män vad gäller tid ägnad åt forskarutbildning. Skillnaderna finns mellan forskningsämnen. Däremot är kvinnornas övergångsfrekvenser till forskarutbildning betydligt lägre än männens trots att kvinnor examineras från grundutbildningarna i betydligt högre grad.*

Det symmetriska ligger i att doktoranden och handledaren måste vara överens om vad som ska stå i planen, även om man inte är överens i sak. Det måste i så fall också framgå av planen. Detta kan synas trivialt, men är det definitivt inte. Jag uppfattar den individuella studieplanens status ungefär likvärdig med en stu-

dieplan för ett utbildningsprogram eller en kursplan i grundutbildningen. Dessa dokument är av författningskaraktär och har då även en juridisk betydelse. Jag känner till fall från olika universitet, där avvikelser från den accepterade studieplanen fått konsekvenser för doktorand, i form av avskiljande, för handledare i form av reprimand för icke fullgjord överenskommen handledning och för institution i form av förlängning av doktorandanställning, eftersom institutionen i fråga inte levtt upp till sina åtaganden gentemot doktoranden i form av kurserbjudanden. Den individuella studieplanen måste tas på allvar och det kan göras på flera sätt.

Det finns många för givet tagna förutsättningar för forskarutbildning och handledning. En del kan tyckas alldeles självklara. Doktoranden måste vara mycket intresserad av och beredd att helhjärtat ägna sig åt studierna under den finansierade tiden, doktoranden ska "brinna" för sin forskningsuppgift. Doktoranden måste kunna arbeta någorlunda självständigt och vara uthållig. Helst ska också doktoranden vara bra på att skriva vetenskapligt. Handledaren ska helst vara kunnig inom doktorandens område, det är visserligen inte nödvändigt, men bra. Handledaren måste tillse att doktoranden får vistas i en god forsknings- och studiemiljö<sup>9</sup>, finns denna inte i den fysiska närheten måste den erbjudas någon annanstans. Handledaren ska vinnlägga sig om doktorandens akademiska karriär och när så är möjligt vidta lämpliga mått och steg för att understödja denna. Våra hearings i Sydost+ projektet kan dels tolkas så att det självklara, som jag här angett inte alls är självklart, dels kan det som tagits för givet av handledarna uppfattas som att doktoranderna måste lära sig något på egen hand också. Allt ska inte vara lätt och tillrättalagt. Det vill säga det gäller för doktoranderna att så snabbt som möjligt "*knäcka koden*". Doktorandspegeln (2003) pekar ut just introduktionen<sup>10</sup> till forskarutbildningen som det område som får den mest omfattande och negativa kritiken. Handledarspegeln i sin tur lyfter bl.a. behovet av en god forsknings- och studiemiljö med flera seniora forskare som "*en mycket kritisk faktor för att uppnå uppsatta mål*" (Handledarspegeln, 2003). Handledare från fyra universitet intervjuades och det minsta lärosäte som representerades i studien var Växjö universitet.

Då vi mötte osäkerheten om *vad som gäller i forskarutbildningen* i doktorander- nas berättelser började i alla fall jag undra över om vi själva som handledare bidrar till att återskapa de betingelser vi själva hade som doktorander. Dock inte med avseende på de ekonomiska betingelserna utan på de betingelser som avser relationen doktorand – handledare.

"Hur det var när vi själva (forskarhandledarna) bedrev forskarutbildning och hur det bör vara för dagens doktorander" är frågor som ventileras i handledarutbildningar. Inledningsvis pekade jag på akademins skilda världar för att markera olikheter, men just med avseende på handledning förefaller den etablerade

---

<sup>9</sup> *Handledarspegeln*, Stockholm, december 2003.

<sup>10</sup> *Doktorandspegeln*, s 23.

universitetslärarkåren tämligen enhetlig. Inte så att handledare och blivande handledare med nödvändighet kopierar sina egna handledare. Det förekommer, om än inte ofta, att man gärna framhåller sin egen handledare som förebild och då i mycket positiv bemärkelse. Hans eller hennes sätt att handleda vill man gärna leva upp till. Tyvärr förekommer oftare att ambitionen som blivande handledare är att göra allt det den egna handledaren inte gjorde eller allt det den egna handledaren borde ha gjort. Man ger uttryck för att man gärna vill vara en positiv variant av en i övrigt tämligen negativt självupplevd handledarerfarenhet.

Den individuella studieplanen förutsätter att doktorand och forskarhandledare kommer överens om att göra vissa saker. En del studieplaner är knapphändiga, andra är fylligare. Som regel är texten fokuserade på det som ska göras, och när detta ska vara klart. Handledaren ska ha fått ett manus ett visst antal dagar före handledningstillfället osv. Detta är ju bra och tydligt, kanske till och mätbart. Man kan uttrycka det som så att "det som ska göras" speglar det beroende som finns mellan doktorand och handledare. Men i mellanmänniskliga förhållanden är det ju inte enbart "sakerna" som ska göras (beroendena) som är viktiga. Förväntningarna på den andres handlingar är också grundläggande i mellanmänniskliga relationer. Att vi inte tänker på dessa kan ha att göra med att förväntningarna ofta infrias. Det är när de inte infrias problem uppstår.

Om vi går tillbaka till det inledande tänkta exemplet och den situation doktoranden kan tänkas ha blivit försatt igenom att läsa avhandlingar i ämnet. Sättet att hantera denna kan vara flera. Visst kan och ska doktoranden läsa avhandlingar i sitt ämne, det är bra på många sätt, men doktoranden kan också berätta för handledaren vad som lästs och fråga denne: *Stämmer det jag läser? Hur mycket tid har du till förfogande för handledning av mig under min doktorandtid?* Eller en annan variant: Handledaren säger till doktoranden när denne är antagen eller kanske ännu bättre före antagningen: *Jag har 400 timmar (60 minuters timmar) till handledning av dig under din doktorandtid, den tiden inkluderar manuskriptläsning, handledning och andra aktiviteter som stöder din forskarutbildning. Tillsammans måste vi komma överens om hur denna till buds stående tid kan användas optimalt.*

Jag menar att det finns fler förhållanden i anslutning forskarutbildningen, som en doktorand inte kan ha någon grundad uppfattning om. Det är förmodligen också så att inte heller handledaren kan ha en välgrundad uppfattning i vissa frågor som rör doktoranden, såvida handledaren inte är en mycket erfaren sådan. Ett sätt att fokusera det som inte är känt är att:

Doktoranden klargör sina förväntningar på handledaren

Handledaren klargör sina förväntningar på doktoranden.

Att relatera doktorandens förväntningar på handledaren till de förväntningar den blivande handledaren själv, som doktorand, hade på sin handledare brukar fungera som en nyttig och upplysande övning i handledarutbildning särskilt om deltagaren inte ännu handlett någon doktorand. Resultatet av en sådan övning tydliggör inte bara de materiella skillnaderna mellan handledningen då och nu utan

även skillnaderna i värderingar, både doktorandens och handledarens, då och nu. En sådan övning brukar vara omskakande särskilt för den blivande handledaren som lätt kan uppfatta sig i otakt med tiden. Min erfarenhet är dock att detta kan man som handledare lätt stå ut med. Särskilt med tanke på det utbyte det ger och därför att man som handledare visat sig nyfiken på hur doktoranden tänker och tycker om handledning och är beredd att diskutera, klara ut och tillsammans med doktoranden komma fram till en uppläggning av handledningen, som ses som konstruktiv för båda parterna. Att visa intresse för en annan människas uppfattningar och förväntningar i en viss fråga tolkas ofta som just det är frågan om, det vill säga handledaren vill veta vad doktoranden förväntar sig av henne eller honom.

När jag bjudit in doktorander till handledarutbildningar, för att doktoranderna utifrån sina handledningserfarenheter ska dela med sig av dessa är dom praktiskt taget alltid mycket tydliga då det gäller handledarna. Dessa måste tala om vad de förväntar sig av doktoranderna, inga omskrivningar önskas. Rakt bara.

Handledning är ett bland många sätt att bedriva undervisning. När sådan bedrivs krävs ett visst mått av ordning. Ett sätt att särskilja undervisning från andra aktiviteter brukar vara att man säger att det finns en avsikt eller ett mål med undervisningen. Att genomföra handledning, som man normalt genomför undervisning innebär då att handledningstillfället måste planeras, och då inte bara fysiskt och i tiden inplacerat, utan även innehållsligt. Det behövs någon slags sekvensering av handledningstillfället. Allt måste ju hinnas med. Efter handledningen är genomförd ska den summeras, vad kom man, doktorand och handledare, fram till under handledningen. Avsikten eller målet med nästa handledningstillfälle bör fastställas och vad som ska anses som tillräckliga ramar för förberedelser bör diskuteras. Att dokumentera överenskommelser, tidpunkter och avsikten med nästkommande handledningstillfälle förefaller nödvändigt om inte merparten av det som ägt rum inte ska försvinna ut i glömskan. Med andra ord, att betrakta handledning som undervisning innebär ett ställningstagande för att det till varje handledningstillfälle finns ett uttalat och i förväg bestämt innehåll, att både handledare och doktorand är förberedda inför handledningen, att handledningen alltid avslutas med en uppsummering av vad man kommit fram till, att tidpunkt för nästa handledningstillfälle bestäms samt att man kommer överens om vad som då ska behandlas och när eventuellt material ska finnas tillgängligt samt att överenskommelserna om tid, förberedelse och innehåll dokumenteras. De flesta handledare är ju bekanta med det goda med att föra en forskningsdagbok. Att arbeta med utgångspunkt i detta synsätt möjliggör också att en handledningsdagbok kan föras. Värdet av en sådan, även minimalistiskt förd, kan inte underskattas, till exempel när doktorandens progression ska bedömas, till exempel när doktorandens prestationer i anslutning till uppföljningen av den individuella studieplanen ska göras. Regelbundet förd bidrar den till att öka rättssäkerheten för både doktorand och handledare.

Den individuella studieplanen är i viss mening ett materiellt kontrakt. För att detta dokument inte enbart ska framstå som ytterligare ett byråkratiskt påfund, som



hindrar det egentliga arbetet bör även ett psykologiskt kontrakt mellan doktorand och handledare framförhandlas och sannolikt även omförhandlas under studietidens gång. Det låter sig göras genom att doktorand och handledare klargör sina förväntningar på varandra, att dessa förväntningars realism prövas samt att handledning hanteras på ungefär samma sätt som man normalt hanterar andra undervisningssituationer.

## **Referenser**

Doktorandspegeln, (2003). Höskoleverkets rapportserie 2003:28R  
Handledarspegeln, (2003) Höskoleverkets rapportserie 2003  
SOU 1922:17 Betänkande och förslag rörande det akademiska befordringsväsendet.

# Konflikter under handledning

**Björn Nilsson**, lektor i socialpsykologi, Högskolan i Skövde

Under projektet Sydost+ gång besöktes de deltagande lärosätena för en dialog med forskarhandledare och doktorander. Förekomsten av konflikter antydde vid ett flertal tillfällen, tillräckligt många gånger och tillräckligt starkt för att temat konflikter skulle bli föremål för diskussion vid ett rundabordssamtal under den konferens som projektet stod som värd för i Kalmar i oktober 2003. Att de flesta problem som uppstår under handledning är av relationskaraktär var ett påstående som ofta formulerades.

Här ska några tankar kring handledning och konflikters orsaker och hantering formuleras. Avsikten är att de ska kunna fungera som utgångspunkt för diskussioner och som grund för inslag i en utbildning för forskarhandledare.

## Handledning

Handledning är en av de äldsta former för undervisning som finns – den går långt tillbaka i historien och får en omfattande utbredning under exempelvis medeltidens hantverksutbildning. Där skulle lärlingen under lång tid skolas in i de färdigheter och kunskaper som yrket krävde – utan en bokstav så långt ögat såg! Utbildningen handlade mycket om förtrogenhetskunskap och handens färdigheter, men hela tiden fanns teorin som en självklar grund. Målet var att prestera ett gesällprov som visade att lärlingen var värd att upptas i skråets kollektiv – vilket innebär många likheter med dagens forskarutbildning, även om det förstås finns skillnader.

Det tog lång tid innan handledning inom den tertiära utbildningen blev ett vanligt inslag. Även om forskningen under 1800-talet blev en naturlig del av universitetens verksamhet dröjde det en bra bit in på 1900-talet innan de blivande doktorerna tilldelades en speciell handledare (situationen skilde sig något åt mellan de olika fakulteterna). Idag betraktas dock handledning som en självklarhet, kanske också som en rättighet, inom forskarutbildningen. Även på grundutbildningsnivå är det numera brukligt att utse handledare vid projekt- och examensarbeten.

Det kan vara belysande att ta upp den etymologiska grunden för handledningsbegreppet för att få en inblick vad det står för (Hellquist, 1922). "Hand" har ett

dunkelt ursprung, men en tolkning är att det går tillbaka till "fånga" (som i uttrycket "ett fång ved") eller det som handen kan ta fatt i. Avledningar till ordet "hand" är "hända" (dvs. det som blir handens resultat) och "händig" (dvs. frukten av handens erfarenhet). "Leda" fanns i fornsvenskan med samma betydelse som idag (leda, föra) men också i betydelsen "lida" (som i uttrycket "tiden lider") med en rot som innebär "utstå och genomgå". Med en lätt travestering skulle vi då kunna säga att handledning innebär att någon ska fångas upp (doktoranden) av någon (handledaren), som ska leda processen genom att se till att något händer och att doktoranden efter hand blir händig i sitt värv. Detta sker inte momentant utan är fråga om en längre process (som ska genomgåas).

Nu måste vi förstås också definiera begreppet utifrån dagens verklighet, och då finns det en uppsjö former för, och definitioner av begreppet att välja emellan. T.ex. den följande: Handledning är i första hand en pedagogisk metod, där en inom ämnesområdet mer kunnig och erfaren person utbildar och stödjer en inom detta område mindre kunnig och erfaren person. Handledaren ska skapa en både personlig och professionell utveckling för att den handledde ska bli mer kompetent på området (Gordan, 1996; Wrangsjö, 2004).

Något som ytterligare kan bidra till svårigheter är att handledning som undervisningsform inte är utforskad i någon större utsträckning (även om det har blivit bättre på senare tid). Det betyder att teoribildningen kring handledning och den allmänna synen på handledning inom högskolan inte är speciellt sofistikerad. Risker med den inställningen är att handledningen kan uppfattas som att vem som helst kan utföra den, att varje bra lärare också är en bra handledare (dvs. att det räcker med ämnesmässig kompetens) eller, vilket är värre, att en dålig lärare blir en bra handledare – kort sagt: i stort sett kan *vem som helst handleda vem som helst inom vad som helst*.

Man tar mer eller mindre för givet att en handledare av sig själv (och utan utbildning) besitter både tillräckliga insikter och tillräckliga färdigheter för att genomföra en bra handledning enbart i kraft av att själv vara disputerad. Man anser med andra ord att handledning inte kräver någon ytterligare kompetens utöver det rent ämnesteoritiska. Det finns gott om exempel på dessa uppfattningar, men de är trots det felaktiga. Handledning är en speciell och "tät" undervisningsform som ställer stora krav på handledaren när det gäller personbedömning, processinsikt och medvetenhet om roll och uppgift. Det är viktigt att det ställs kvalitetskrav på inte minst den vetenskapliga handledningen – det är inte bara innehållet i utbildningen utan även handledningens utförande som ska vila på vetenskaplig grund.

Handledningsrelationen uppvisar dessutom drag av en privat relation. Det finns inte några etablerade utvärderingsformer och handledare och doktorand dokumenterar sällan det som skett under handledningen. Då blir det än tydligare att handledningssituationen kan ge upphov till svårigheter och konflikter. Det är egentligen inte något negativt i sig, men blir det om man underlåter att hantera en konflikt som uppstått.

Den som riskerar att bli utsatt i denna relation är doktoranden. Om det uppstår ett missnöje från doktorandens sida med handledningen, med handledarens roll eller med handledaren som person (och detta inte låter sig bearbetas inom handledningsrelationens ram) finns det få instanser att vända sig till och inga etablerade vägar att gå när det gäller att klaga eller få en ändring till stånd. Relationen mellan handledare och doktorand är av detta och flera andra skäl därför en *beroenderelation*.

Även om synen på handledning i första hand har fokus på det pedagogiska, har den även relevans för forskarhandledning där den pedagogiska aspekten är viktig. Utifrån den utvärdering som olika forskare gjort efter sin tid som doktorander talar man ibland om att en forskarhandledare fyller två funktioner, som båda kan skapa svårigheter i relationen:

- en *pedagogisk* funktion (t.ex. är ämneskunnig, vägleder, bedömer, ställer krav, ger kritik, är formell och bedömer)
- en *psykologisk* funktion (t.ex. uppmuntrar, visar intresse, stödjer och bekräftar, är personlig och "mänsklig")

Det är inte helt lätt att skapa balans mellan dessa två funktioner, men det är viktigt att som handledare (och doktorand) fundera över var fokus ska ligga under olika skeden av handledningen.

Synpunkter från konferensen i Kalmar visade att andra tänkbara konfliktorsaker handlar om att det saknas struktur i handledningen eller att en handledare är frånvarande. Vidare att det finns två handledare på två olika lärosäten, att dessa inte har någon tydlig ansvarsfördelning och inte har samsyn eller samma handledningsmål. Att handledaren eller doktoranden inte följer den individuella studieplanen och att doktoranden åläggs för stor ansvars- och undervisningsbörda när det gäller undervisning (och därmed tvingas göra "änglatid") är ytterligare tänkbara orsaker.

Doktoranden kan därför behöva ha en instans att vända sig till, en "doktorandmentor", när något inte fungerar eller när kommunikationen brutit samman. Handledaren ska förstås inte ta på sig någon terapeutisk funktion och kan inte alltid fungera som konflikthanterare. Den instansen ska därför inte alltid vara handledaren eller prefekten, utan en person som har en mer neutral position. Det bör vara en person som står fri från institutionen och handledaren men ändå besitter den auktoritet och kunskap som krävs för att ta upp och hantera konflikten tillsammans med handledare och doktorand (enskilt och tillsammans). Det finns naturligtvis doktorandgrupper, institutionsnämnder och olika fakultetsorgan i vilka sådana motsättningar kan tas upp, men risken är att konflikten blir formell och kräver någon form av dokumentation som gör att doktoranden kan dra sig för att ta detta steg.

Som några strukturella råd för att motverka negativa konsekvenser av konflikter under handledningen kan följande nämnas. I handledarutbildningen bör det ingå moment som rör kommunikationsstörningar och hantering av relationskonflikter.

I målsättningen för handledningen bör vikten av öppen kommunikation och respekt och förståelse ingå. Vid handledningens start ska doktorandens och handledarens ömsesidiga förväntningar på varandra ventileras, och målen för handledningen ska diskuteras och utvärderas.

## Konflikthantering

Det går naturligtvis inte att på begränsat utrymme behandla konflikter och deras hantering på ett tillräckligt bra sätt, men här följer i varje fall några idéer som kan ligga till grund för en handledarutbildning. När det gäller den konkreta hanteringen av konflikter kan följande synpunkter vara en utgångspunkt (Nilsson & Waldemarson, 1994). Ordet "konflikt" betyder "sammanstötning" och "krock" (Wessén, 1960), och det som krockar kan vara nästan vad som helst – idéer, åsikter, värderingar, personlighet, handlingsmönster, tolkningar (av exempelvis överenskommelser) utseende, roll, mål, erfarenhet, kön, sätt att prata osv. Konflikter uppstår på flera nivåer. Ibland handlar det om personliga konflikter som har sitt upphov i en persons livshistoria – det rör sig allra oftast om *psykiska konflikter* som har sin orsak i ett "där och då". Oftast är de så djupt rotade att de är svåra att åtgärda i en handledningsrelation, och därför är det bäst för en handledare att låta dem vara, i synnerhet för att handledaren inte är någon bidragande orsak till dem. (Möjligtvis kan handledaren aktualisera dem genom olika överföringsprocesser.)

En andra nivå inbegriper *relationskonflikter* som i mångt och mycket är "här och nu", dvs. att de yttrar sig dels i nuet och dels i konkreta handlingar. Orsaken till relationskonflikter ligger praktiskt taget alltid i något som gjorts, en förväntning som inte uppfyllts eller en feltolkning av vad någon sagt eller gjort. Det gör att de trots allt obehag och motstånd kan hanteras *relativt* enkelt. Kärnpunkten i att komma överens i en konflikt är att fokusera på vad den andre förstått, inte på vad någon sagt eller vad man själv gjort. Man måste *förstå den andres förståelse* för att få en effektiv kommunikation kring konflikten till stånd. En grundläggande förutsättning för att kunna handskas med oklarheter, konflikter och problem är att det finns en öppenhet och respekt i samspelet och relationen. Öppen kommunikation är konkret, visar på möjligheter, är probleminriktad och tillitsfull. Sluten eller destruktiv kommunikation är diffus och hopplös till sin grundton.

Att vara värderande i sitt sätt att kommunicera, dvs. att budskapen innehåller kritik och negativa bedömningar, leder till ett defensivt klimat. Vi bedömer den andres beteende, känslor och inlägg som bra, dåliga, lämpliga eller olämpliga. Att vara kontrollerande, dvs. sträva efter kontroll och makt i situationen bidrar till slutenhet. Ett tredje sätt att skapa dåligt klimat är att förhålla sig neutral, dvs. ständigt underlåta att ge bekräftelse eller visa känslor. Att vara dogmatisk, dvs. att inte ge upp några som helst avsikter och uppfattningar, skapar också en negativism i samspelet mellan handledare och doktorand.

För att motverka destruktiv kommunikation ska vi generellt sett sträva efter ett accepterande, tryggt och stödjande klimat. Det får vi genom att vara beskrivande

i stället för värderande, inriktade på gemensamma problem i stället för kontroll, förstående i stället för neutrala.

En viktig utgångspunkt för att undvika destruktiva lösningar är att försöka göra något åt en konflikt. Det finns över lag en tendens att undvika konflikter och tro att problemen försvinner av sig självt om man struntar i dem, vilket ofta leder till att de dyker upp vid ett annat tillfälle eller att det skapas ytterligare konflikter just för att de tidigare inte löstes. Konflikter upplevs dessutom ofta som ett misslyckande, och det ger oss ytterligare en anledning att undvika att ta itu med konflikten.

## Referenser

- Gordan, K. (1996) *Professionella möten Stockholm*: Natur och Kultur.
- Hellquist, E. (1980) *Svensk etymologisk ordbok Band 1*, 3:e uppl., Malmö: Gleerups.
- Nilsson, B. & Waldemarson, A-K. (1994) *Kommunikation. Samspel mellan människor* Lund: Studentlitteratur.
- Wessén, E. (1960) *Våra ord – deras uttal och ursprung*. Omarbetad uppl., Stockholm: Norstedts
- Wrangsjö, B., red. (2004) *Utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt*. Marelid.



# Genusperspektiv i forskarhandledning

**Lena Trojer**, professor i IT och Genusforskning, Blekinge Tekniska Högskola

## Inledning

Svenska universitet har tre uppgifter – utbildning, forskning och samverkan med samhället (tredje uppgiften). När det gäller forskarutbildning, har antalet nybörjare i forskarutbildningen ökat igen efter några år med nästan oförändrade nybörjarantal, enligt Högskoleverkets senaste årsrapport (2003). Könsfördelningen bland nybörjare totalt är så gott som jämn – 49 % kvinnor och 51 % män. Frågan som inställer sig är om de forskarstuderande möter en könsbalanserad representation bland sina forskarhandledare. Vi vet redan svaret.

Jag ska i som bidrag till denna antologi diskutera några aspekter av genusperspektiv i forskarhandledning. De kvantitativa aspekterna berör jag i en statistiköversikt samt i frågan om jämställdhet. I det senare tar jag upp några analystrådar som ett försök att komma längre i vår förståelse av förutsättningar för önskvärda hållbara förändringar. Därefter väljer jag ut två områden, som visat sig vara problematiska för doktorander, inte minst för kvinnliga doktorander, och som förändringsobenägna organisationer (som våra universitet) har svårt att komma tillrätta med. Med den förda diskussionen önskar jag lägga en viss grund för en reflektion av de kvalitativa aspekterna i handledningsprofessionen, som jag menar är till gagn för kvinnliga såväl som manliga doktorander.

## Lite statistik

Antalet kvinnliga doktorander, som börjat sina doktorandstudier, har aldrig varit så högt som under läsåret 2001/2002, enligt den senast tillgängliga statistiken från Högskoleverket och SCB. Följande tabell visar situationen generellt samt uppdelat på discipliner (formerna för statistikpresentationen ändras genom åren, därav både absoluta tal och procentsatser).



**Tabell 1. Nyantagna forskarstuderande**

Disciplin	1985-6	1990-1	1998-9	2001-2
Humaniora	240	280	120	55 % kvinnor
Juridik	38	36	24	
Samhällsvetenskap	320	360	360	59 %* kvinnor
Naturvetenskap	340	410	540	43 % kvinnor
<b>Teknikvetenskap</b>	<b>420</b>	<b>490</b>	<b>890</b>	<b>30 % kvinnor</b>
Medicin	440	560	880	61 % kvinnor
Andra discipliner				
Totalt	1 900	2 300	3 100	3 600
Kvinnor	31%	35%	42%	49%
Män	69%	65%	58%	51%

\* samhällsvetenskap och juridik

Statistiken visar att på 30 år har andelen kvinnor i forskarutbildning i Sverige generellt ökat från mindre än en tredjedel till hälften. Vi ser emellertid snedfördelningar inom disciplinerna. Teknikvetenskap var och är dominerad av män.

Vad gäller avlagda doktorsexamen pekar siffrorna även här generellt mot en könsbalanserad situation. En tidsmässig förskjutning i systemet förklarar de lägre procenttalen, dvs. den jämna fördelningen bland nyintagna doktorander 2001-2002 bör få genomslag i jämn fördelning för doktorsexamen om ca fem år. Tabell 2 visar situationen, något mindre fullständig än för nyantagna då viss statistik saknas.

**Tabell 2. Doktorsexamen**

Disciplin	1985-6	1990-1	1998-9	2001-2
Humaniora	86	110	190	
Juridik	9	13	16	
Samhällsvetenskap	110	150	260 (43 %)	48 % * kvinnor
Naturvetenskap	200	240	370 (37 %)	39 % kvinnor
<b>Teknikvetenskap</b>	<b>110</b>	<b>160</b>	<b>410 (19 %)</b>	<b>(24 % kvinnor)</b>
Medicin	320	420	580 (45 %)	55 % kvinnor
Andra discipliner				
Totalt	920	1 200	2 000	2 400
Kvinnor	23 %	28 %	35 %	44 %
Män	77 %	72 %	65 %	56 %

\* humaniora och samhällsvetenskap

Under den senaste tioårsperioden har andelen kvinnor bland disputerade ökat med nästan 16 procentenheter. Vi närmar oss en balanserad nivå totalt vad gäller kön och doktorsexamen.

Frågan är alltså huruvida de forskarstuderande möter en könsbalanserad representation bland sina forskarhandledare och om inte, hur ska balans åstadkommas. Låt oss titta på hur pass obalanserad situationen ser ut. Tabell 3 visar andelen kvinnor på olika positioner inom Sveriges universitet och högskolor från 1986 till 2002.

**Tabell 3. Andel kvinnor vid universitet och högskolor i Sverige**

Akademiskt år	1986/87	1998/99	2001/02
	%	%	%
Professor	5	12	14
Lektorer	17	26	31
Doktorer	21	35	44
Rektorer			27 (2004)
Förvaltningschefer			30 (2004)

Forskarhandledare är formellt docenter och/eller professorer. Tyvärr saknas en samlad könsuppdelad statistik för landets högskoleanställda docenter. Håller vi oss till professorsnivån kan vi konstatera en oacceptabelt låg nivå för andelen kvinnliga professorer i Sverige. Det ska ses i ljuset av att antalet professorer har ökat utan avbrott sen 1985 med en särskilt slående ökning under de allra senaste åren. Det senare är ett resultat företrädesvis av den befordringsreform som tillåter lektorer att bli befordrade till professorer. Det totala antalet professorer var 2 177 år 1995 och 3 803 år 2002.

Kvinnliga professorer är viktiga som stöd och förebild för våra kvinnliga doktorander och kanske även som en utvecklingsdrivande kraft för ökad forskarhandledarkompetens. De kvalitativa aspekterna återkommer jag till i diskussionen nedan. Jag vill här uppmärksamma den utbildningsminister, som med djup insikt i könsmakt-strukturerna även inom akademien, gått till handling för förändring. Carl Tham skrev i DN 1995-08-26 följande:

*"....mansväldet måste brytas, de unga kvinnor, som nu i flertal går till universiteten måste stimuleras att gå vidare, de många kvinnliga forskare som finns - inte minst inom medicin - måste äntligen representeras också bland professorerna. Jag vågar påstå att utvecklingen på detta område tagit stora steg framåt genom regeringens jämställdhetsproposition. Det viktigaste är kanske att insikten om de rådande missförhållandena fått ett helt annat djup och kraft. Sådant föder reformer!"*

## Jämställdhet

Diskussionen om argument för jämställdhet återfinns inom universitetsvärlden utifrån formuleringar i den offentliga utbildnings- och forskningspolitiska debatten. Nyttoperspektiv förstärktes i jämställdhetsdebatten under 90-talet underbyggda av kvalitetsargument med utgångspunkt i "kvinnors unika förmågor" och "kvinnliga" värden. Dessa argument var och är problematiska och sällan underbyggda av dokumenterade erfarenheter. Att vi ska ha en jämn könsrepresentation är det ingen som tydligt motsäger. Men det är avsevärt svårare att explicit formulera varför. "Fler kvinnor för att förbättra forskarhandledning" är ett argument, inte nödvändigtvis byggt på för givet tagna "kvinnliga" värden utan på exempel på kompetensutveckling för forskarhandledning. Det är nära till hands att vi får en kortslutning mellan förändring och kvinnors närvaro. Andra argument för jämställdhet är att en bättre könsbalans skapar kvalitet och hållbarhet. Erfarenheter från såväl offentlig som privat sektor visar att heterogent sammansatta grupper är betydligt mer nyskapande än homogena grupper. Mångfald skapar hållbarhet. Bland doktorander – och även bland vissa andra aktörer inom universitet och högskolor - betraktas jämställdhet sannolikt som en självklarhet, som inte behöver någon argumentering.

Forskarutbildningen är en del av en lång och väletablerad tradition, där en patriarkal könsordning fortfarande är naturaliserad och djupt strukturellt förankrad trots policydokument och verksamhetsplaner, där jämställdhet mellan könen tas upp explicit. Stora förhoppningar läggs på de kvinnliga forskarstuderande. De ska bära och utföra en förändring i forskarsutbildningssystemet eller ännu värre; universiteten lever i en föreställning om att förändringar för en jämn könsrepresentation sker och upprätthålls av sig själv bara antalet kvinnor ökar. Att skapa förändringspotentialer vad gäller jämställdhet mellan kvinnor och män är dock betydligt mer komplicerat. I jämställdhetssträvanden har breddningar av förståelse och kunskap om forskningsprocesser inklusive alla dess förutsättningar och villkor visat sig vara viktigare än ensidigt fokus på doktoranders egenskaper utifrån genustillhörighet.

Jämställdhetsfrågan återfinns inte bara i relationen kvinnor och män utan även i relationer i organisationen. Viktiga ambitioner är att ställa krav på att utveckla en *kultur* av jämställdhet, ansvarstagande och delaktighet bortom hierarkiska strukturer. En avgörande förutsättning för detta är tillit bland medarbetare. För att skapa tillit och förtroende behövs tillräckligt med tid. Men det behövs också en värderingsbas och ett medvetet arbete, som genomsyrar verksamheter. Förändrings- och utvecklingsansvarigas sätt att arbeta är viktigt för tilliten bland medarbetarna i verksamheten. I sättet att utforma och förverkliga förändringsplaner, att föra diskussioner i de mest skiftande situationer, att utveckla lyhördhet för varandra och i sättet att skapa motivation för fortsatt gemensamt arbete, ligger några nycklar till utvecklandet av en jämställd kultur.

## Ytterligare ett analyssteg

Försöken att öka antalet kvinnliga forskarhandledare samt att främja rekryteringen av kvinnor till (teknisk utbildning och) forskning fick en ännu starkare motivering av kraven i forskningspropositionen (1996/97:5). Efter ett antal konkreta förslag konstateras att *"regeringens jämställdhetspolitik på den högre utbildningens och forskningens område innebär åtgärder ... i syfte att uppnå en jämnare könsfördelning bland forskarstuderande, lärare och forskare....."*<sup>11</sup>, *"det är dock väsentligt att samtliga lärosäten redan nu intensifierar det lokala jämställdhetsarbetet för att säkerställa att de kommande rekryteringsmålen kommer att uppnås"*<sup>12</sup>. Den ständigt närvarande frågan är hur denna jämställdhet ska åstadkommas. I nästföljande forskningsproposition (2000/01:3)<sup>13</sup> intar jämställdhets- och genusperspektiv en undanskymd plats. Dock framhålls vikten av god kvalitet i forskarutbildning och forskarhandledning. Regeringen uppmanar i sista meningen under "handledarutbildning"<sup>14</sup> att även jämställdhets- och genuskunskap bör ingå i handledarutbildningen.

Genevieve Lloyds menar att *"Det som er egnet til å diagnostisere et problem, er ikke nødvendigvis en egnet reaksjon på konsekvensene av det"*<sup>15</sup>. Det vill säga att det som är brukbart att använda för att diagnostisera ett problem är inte nödvändigtvis en brukbar reaktion på dess konsekvenser. I vårt fall är den övergripande problemdiagnosen för få kvinnliga forskarhandledare och professorer. En fruktbar reaktion är *inte* att stirra sig blind på antalet kvinnor och kvinnor i sig. Som antydde ovan är det sannolikt mer framgångsrikt och relevant att utveckla andra reaktioner, som placerat sig inom breddade förståelse av forskningsprocesser, för att skapa förändringar till gagn för jämställdhetsmålet. Jag vill påminna om att för att vi ska kunna tillskapa hållbara förändringar, kan vi inte placera problemet hos kvinnor aktiva inom akademien utan hos akademien i sig själv – dess kunskaps- och forskningskulturer och strukturer.

Alltmer komplexa problemidentifieringar – nödvändiga för att komma åt fundamenten för hållbar förändring - medför att arbetet blev svårare, och intressantare. Processen kan beskrivas med citatet - *"with the loss of simple answers the questions too have become infinitely more difficult"* (Brink 1991). Denna diagnostik innebär att arbetet blir utmanande inte bara för den akademiska organisationen utan också för deltagarna i verksamheten.

Om vi kort återgår till kvinnofrågan, är det två varningar som bör uppmärksammas. För det första, i vår nordiska kontext är det allmänt accepterat att knyta 'social kompetens', 'samarbetsförmåga', 'omsorgsrationalitet' och så vidare till kvinnors sätt att verka och uppträda också i professionella sammanhang. Det

<sup>11</sup> Forskning och Samhälle, Regeringens proposition 1996/97:5, sidan 53.

<sup>12</sup> Ibid. sidan 57.

<sup>13</sup> Forskning och förnyelse, Prop. 2000/01:3

<sup>14</sup> Forskning och förnyelse, Prop. 2000/01:3, sidan 164.

<sup>15</sup> Citatet är hämtat från Lloyd (1995) sidan 11.

medför att kvalitetsargument utifrån 'kvinnliga' värden lätt får fotfäste i argumentering för jämn könsrepresentation exempelvis inom teknisk sektor. Jag har ovan varnat för den förväntning, som ligger i argumentationen om att närvaron av en 'kritisk massa' kvinnor automatiskt kommer att bidra till mer kreativa forskningsmiljöer och till bättre forskning. Dessa förväntningar baserar sig på naiva, förenklade föreställningar om forsknings- och kunskapsprocesser. Den centrala utmaningen i det framtida jämställdhetsarbetet placerar sig i upparbetningen av mer komplexa och integrerade förståelse av dessa processer. Det blir då förhoppningsvis omöjligt att bygga argumentation på kortslutningar mellan en kritisk massa av kvinnlig 'genuserfarenhet' och bättre kvalitet i forskningen. Med kvalitetsargument av ovan nämnda slag stängs det rum för förändringsarbete, som det är så viktigt att hålla öppet. Den andra varningen har att göra med tendensen att externalisera problem – dels hos deltagarna i och försvararna av etablerade system och dels hos 'nykomlingarna' som knackar på dörren. Att peka på andra och kritisera skapar inga större förändringspotentialer. Men att tydliggöra problem och testa olika och mer grundläggande strategier bortom direkt reaktiva ageranden kan leda till mer verksamma potentialer för måluppfyllnad och förändring.

## **Genusaspekter inom forskarhandledning**

Hur ska vi åstadkomma forskarutbildningar, som är relevanta och meningsfulla för både kvinnliga och manliga doktorander? Hur ska universiteten möta berättigade krav från kvinnliga forskare att få verka fullt ut som forskare, utan att behöva anpassa sig till en organisation med starkt manligt könsordnade strukturer? Hur ska vi utveckla handledarkompetens till gagn för den enskilda doktorandens förutsättningar och behov? Hur ska vi frambringa en forskarhandledarprofession med jämn könsfördelning? Detta är frågor som är lika viktiga att bearbeta idag, som när de ställdes och låg till grund för ett stort och långsiktigt förändringsarbete vid Luleå tekniska universitet med start andra halvan av 90-talet (Trojer, Gulbrandsen 1996, Trojer 1999).

### **Forskning och familj**

En viktig målsättning inom all forskarutbildning menar jag är att som handledare utveckla förutsättningar för - och visa att det är möjligt - att kombinera ett seriöst forskningsarbete med barnafödande, annat familjeansvar och/eller viktiga intressen utanför forskningsarbetet. I Sydost+ projektet har det visat sig att denna - kan tyckas - självklara målsättning fortfarande inte är en självklarhet. Traditionen bär på andra normer, som ännu lever. Vi kan finna professorer och chefer inom akademien, som ser barnafödande som en belastning. Denna attityd visar på nödvändigheten att utveckla nämnda förutsättningar samt att göra klart att kopplingen barnledighet och forskarstudier inte behöver ha negativ inverkan på avhandlingens kvalitet eller tidpunkten för examen. Det finns andra förklaringar till fördröjningar i forskarstudieresultatet, exempelvis handledarproblem och mycket undervisningsarbete. Att tydligt jobba för målsättningen forskning och familj

ger upphov till reaktioner från både kvinnliga och manliga doktorander och professorer med varierande ålder. De starkare, negativa reaktionerna pekar på att målsättningens förändringsbehov är av mer fundamental art. En till synes trivial målsättning i början av det andra millenniet kan utgöra en av flera verksamma ingångar till nödvändiga förändringar. Forskning kan vara en stor del av en enskild persons liv men forskning kan inte vara allt. Den är en del i ett helt liv.

## Avhopp

Orsakerna till avhopp från forskarutbildning placerar sig ofta i olika typer av handledarrelaterade problem.

Om vi tar teknisk fakultet som exempel framhålls i den allmänna diskussionen inte sällan att det inte behöver vara negativt att doktoranden hoppar av efter licentiatexamen. Man kan få ett väl så bra betalt arbete. En doktorsexamen medför inte nödvändigtvis högre lön, utan kan ibland medföra svårigheter att få anställning, vilket särskilt kvinnorna får känna av<sup>16</sup>.

Det är andra frågor, som påverkar motivation för fortsatta forskarstudier. Följande orsaker till avhopp reflekterades i en förstudie bland kvinnliga doktorander vid Luleå tekniska universitet:

- oro för arbetsmarknaden, framtidsutsikterna
- dålig lön
- dålig handledning, ensamhet, saknar förtroende för handledaren
- konflikt med handledaren
- svår arbetssituation med barn
- känner sig inte vara delaktig i ett sammanhang
- forskningen känns meningslös
- dåligt självförtroende, prestationsångest

Ulla Rilby (1992) bekräftar i sin undersökning denna bild av avhoppens orsaker. Den dominerande orsaken till avhopp efter licentiatexamen presenterad av Rilby är bland kvinnor att forskningsuppgiften kändes meningslös och bland män att handledningen var bristfällig. Förslag på förbättringar, som de tillfrågade i nämnda undersökning gav, skilde sig väsentligt åt bland kvinnliga och manliga doktorander. Kvinnorna menade att villkoren runt forskningsarbetet måste förbättras, exempelvis villkor som rör familjesituationen. De manliga doktoranderna hade en mer utpräglad instrumentell syn i sina förslag till förbättring, där bättre industrianknytning, uppföljning och allmän skärpning dominerade.

Ytterligare ett allvarligt problem, som ofta leder till avhopp, är det som brukar benämnas sexualiserad handledning. Det behöver inte innebära övergrepp. En kärleksrelation mellan forskarhandledare och doktorand är alltid problematisk,

---

<sup>16</sup> Se Trojer, Gulbrandsen (1996) sid. 49 – 51.

eftersom doktoranden är i beroendeställning till sin handledare. Problematiken kan se mycket olika ut från fall till fall och olika för handledaren respektive doktoranden. I den situation vi lever med i Sverige där flertalet forskarhandledare är män och andelen kvinnliga doktorander är lika stor som manliga (eller större inom vissa discipliner), är sexualiserad handledning en problematik som bör beaktas. Det kanske till och med är nödvändigt med en explicit policy på våra olika universitet och högskolor, om den inte redan finns. Jag gör inga moraliska värderingar i denna fråga, utan är enbart upptagen av den ojämna beroendeställningen, som i praktiken har visat sig kan bli förödande framför allt för doktoranden.

## Några slutsatser

För att utveckla en forskarhandledarkompetens, som på ett kvalitativt bra sätt möter både kvinnliga och manliga doktoranders behov, behöver vi bekräfta att forskarhandledning är ett brett kompetensområde. Det utvecklingsprojekt vid Luleå tekniska universitet jag refererat till i detta kapitel och som behandlar forskarhandledning i en genusrelaterad kontext vid en teknisk fakultet, visar att de viktigaste kompetensdelarna är följande

- Personlig utveckling
- Studier av forskarhandledning generellt
- Projektplanering
- Forskningsfinansiering
- Studier av det vetenskapliga komplexet
- Kunskapsreflektion
- Pedagogik
- Ledarskap

I ett kompetensutvecklingsarbete med genusperspektiv i forskarhandledning, som beaktar både en jämn könsfördelning bland tillgängliga handledare och kvalitativa aspekter i handledningsprofessionen till gagn för både kvinnliga och manliga doktorander, är det viktigt med relevant fokus. Det har visat sig mindre relevant att identifiera kön (läs kvinnor) som problem och fokus utan i stället placera problemet och förändringsfokus i mer grundläggande frågor inom den egna organisationen med dess kultur och normer.

Inom projektet Sydost+ har de kvantitativa aspekterna i projektgruppen varit tillfredsställande. Vi kan konstatera att de medverkande doktoranderna har alla varit kvinnor, vilket jag tolkar som att vi finner ett stort engagemang i (och behov av) kvalitativt utvecklingsarbete vad gäller forskarhandledning. Detta är en viktig potential att använda. I min egen medverkan i Sydost+ för genusperspektiv i forskarhandledning har jag försökt vara lyhörd för ovan nämnda kompetensdelar, vilket jag menar är förutsättningar för de förändringar vi eftersträvar. Med min argumentation i denna text hoppas jag kunnat ge en bakgrund till varför jag inte inom Sydost+ projektet verkat för explicita kvinnofokus. De allvarliga problem med forskarhandledning, som kvinnliga doktorander kan möta och som jag pekat

på, menar jag ska var väl integrerade och självklara bearbetningsområden inom de ovan angivna kompetensdelarna.

Vi lever och verkar i en könsmakt-struktur, som vi måste se igenom och hitta vägar inom för att åstadkomma hållbara förändringar. Det finns ingen motsättning i kravet på att beakta genusperspektiv och utveckla alla de nödvändiga kompetenserna som pekats på ovan för en fungerande forskarhandledning, tvärtom - de förstärker varandra.

## Referenser

- Brink, Andre (1991), *An Act of Terror*.
- Lloyd, Genevieve. (1995), *Mannlig og kvinnelig i vestens filosofi*, Oslo.
- Rilby, Ulla, (1992), *Kvinnors och mäns syn på forskarutbildning*.
- Trojer, Lena, Gulbrandsen, Elisabeth, (1996) Gränsöverskridare och Normbärare – kvinnliga doktorander på teknisk fakultet, publikationsserien *Centrum för Kvinnoforskning, Högskolan i Luleå*, nr 8.
- Trojer, Lena, (1999) *Kompetens för ledarskap inom forskningsorganisationer – en kvinnlig forskarskola för förändring vid teknisk fakultet*, Luleå tekniska universitet,.
- Universitet & Högskolor (2003), Högskoleverkets årsrapport 2003.
- Forskning och Samhälle, Regeringens proposition 1996/97:5
- Forskning och förnyelse, Prop. 2000/01:3





# Utblick Sydost+

**Susanna Stymne Airey**, fil dr, chef utbildnings- och forskningsavdelningen, Högskolan i Kalmar

**Maria Wolmesjö**, universitetsadjunkt, Växjö universitet och doktorand i socialt arbete, Socialhögskolan i Lund

## Vad hände sen?

Projektet har, som de sex berättelserna illustrerar, väckt ett antal frågeställningar om doktorander och handledares situation. Nästan alla dessa ämnen tycks vara gemensamma för de olika lärosätena som medverkat i projektet. T.ex. frågeställningar om doktoranders arbets- och anställningsförhållanden, om doktoranders och handledares förväntningar på varandra och frågor som rör konflikthantering och genus.

Till de erfarenheter och kunskaper som har förvärvats i samband med projektet kan vi bl.a. konstatera följande:

- Det finns ett enormt behov av att diskutera frågor kring forskarutbildningen och relationen mellan handledare och doktorand. Detta gäller såväl för doktorander som för handledare.
- Forskarhandledarutbildning/utveckling är viktig för höja kvalitén och effektiviteten i forskarutbildningsprocessen.
- Det finns ett behov av kompetensutvecklingsinsats hos doktoranderna för att kvalitetssäkra och underlätta forskarutbildningsprocessen
- Nya doktorandkategorier och doktorandgrupper (t.ex. industridoktorander, doktorander i forskarskolor, doktorander med olika sociala bakgrunder etc) ställer nya krav och förväntningar på forskarutbildningen och därmed handledaren – detta är en viktig del att integrera in i forskarhandledarutbildning.
- Forskningsmiljön, hur den än konstitueras, är viktig för både doktorand och handledare.
- Att klargöra handledarens respektive doktorandens förväntningar på varandra är en viktig komponent för att nå ett resultat.

## Effekter av Sydost+ projektet

Projektet Sydost+ övergripande syfte har varit att utveckla forskarhandledarutbildningen vid de medverkande lärosätena samt att initiera systemlösningar på ett antal områden inom forskarhandledning.

Vi kan konstatera att projektet Sydost+ har medverkat till att en samverkan om forskarhandlarutbildningen mellan de olika lärosätena i sydostregionen har etablerats. Under år 2004 har ett gemensamt handlingsprogram formulerats och under 2005 skall stora delar av forskarhandledarprogrammet genomföras gemensamt i Sydost. Syftet med det gemensamma utvecklingsprogrammet är att programmet skall erbjuda forskarhandledare möjlighet till *”...utveckling av deras färdigheter och få dem att känns sig trygga i sin roll som forskarhandledare i dagens högskola. Utvecklingen skall öka insikten i de tankegångar, den filosofi och psykologi som ligger bakom olika sätt att handleda och leda doktorander, medverka till ett ökat medvetande om förväntningar och krav som ställs på handledare samt öka beredskapen för att lösa svårigheter tillsammans med kolleger och doktorander.”*

Tre huvudområden har identifierats som särskilt viktiga att arbeta med i forskarhandledarutbildningen;

- Rollen som handledare
- Regelverket
- Det personliga ledarskapet.

Kontinuerligt kommer även olika föreläsningar kring aktuella teman som belyser frågor kring forskarhandledning att genomföras. Varje lärosäte ansvarar för olika moment, beroende bl.a. på kompetens, erfarenhet och intresse. Från varje lärosäte kommer 6-8 forskarhandledare eller blivande forskarhandledare att medverka per tillfälle. Varje tillfälle omfattar ca 8 dagar.

Genom att projektet Sydost+ fokuserade på doktorander verksamma inom det egna lärosätet men antaget vid ett annat lärosäte kan vi konstatera att dessa doktorander har en speciell situation. Detta inte minst när det gäller frågor som rör relationen handledare (intern och extern) och doktorand. Ett resultat av projektet är att dessa frågor numera finns med och diskuteras inom ramen för forskarhandledarutbildningen vid de olika lärosätena.

Vad gäller diskussionen om forskarutbildningsområden som är så små vid respektive lärosäte att det inte finns någon grund för handledarkollegium vid respektive lärosäte visar våra hearingars på ett önskemål om att etablera någon form av handledarkollegium i aktuella ämnen mellan de olika lärosätena i sydostregionen. Ett av syftet bakom en gemensam forskarhandledarutbildning, är att nätverk mellan de olika lärosätena skall bildas för att därmed stärka forskarutbildningsområden.

Genom fokus på kvinnliga doktoranders situation i forskarutbildning (genusperspektiv) lyftes bl.a. frågeställningar om änglatid och möjligheten att kombinera föräldra- och doktorandrollen. Möjligheten att ha två handledare (om möjligt av olika kön) har också diskuterats. Frågeställningar om genusaspekter bör vara en självklar del i forskarhandledarutbildningen. Det svåra tycks vara i vilka frågor och på vilket sätt genusperspektivet ska lyftas fram. Ett sätt, som har genomförts vid Högskolan i Kalmar, är att utöver den lagstadgade förlängningen förlänga studietiden för doktorander med tre månader efter sammanhängande föräldraleldighet om minst sex månader

Frågeställningar om doktorandernas tid, ansvar och arbetsvillkor har dominerat diskussionerna. Vi ser en tendens till att dessa frågeställningar ökar. Detta kan bero på två olika saker, det ena är att forskarutbildningsprocessen är under omvandling och därmed utvecklas ett antal nya typer av icke traditionella doktorandkategorier; t.ex. industridoktorander, doktorander i forskarskolor etc, vilket ställer allt högre krav på koordinering och kommunikation mellan olika aktörer. Det är inte längre "bara" en relation mellan handledare och doktorand, utan mellan flera aktörer. Det andra är det ökade antalet doktorander på små och medelstora högskolor. Detta kan innebära, som många har fört fram under projektets gång, att doktoranden och handledaren blir involverade i högskolans utveckling lång utöver det som handlar om avhandlingsarbetet. Båda dessa utvecklingsfaktorer kan vara bidragande faktorer till en ökande "änglatid" hos både doktorander och handledare. Den ökande änglatiden kan vara både positiv och negativ, det är dock viktigt att den hanteras på ett korrekt sätt.

De erfarenheter och kunskaper som har förvärvats i samband med projektet tyder på behovet av en kompetensutvecklingsinsats bland doktoranderna för att kvalitetssäkra och underlätta FU- processen. Vid Högskolan i Kalmar har en aktivitet startats upp som heter "att vara doktorand på Högskolan i Kalmar". Tanken med verksamheten aktiviteten skall verka för att skapa förståelse för både yttre förutsättningar och personliga möjligheter hos doktoranden. Kursen riktar sig vid första tillfället till doktoranderna vid HiK och innehåller fyra delar: "Högskolekunskap", FU i praktiken, Det goda samtalet (workshop kring kommunikation, samtalsteknik och konflikthantering) samt ett seminarium kring förväntningar och farhågor.

Genom hearings, utvecklingskonferensen och denna antologi är vår förhoppning att vi bidragit till att öka kompetensen inom området samt skapat nya mötesplatser för doktorander och forskarhandledare som utgångspunkt för en fortsatt samverkan i sydostregionen.

Vi hoppas att antologin har varit en givande läsning och att den har bidragit till många intressanta diskussioner och reflektioner.

## Projektmedlemmar

### **Susanna Stymne Airey**

Projektledare  
Chef utbildnings- och forskningsavdelningen  
Högskolan i Kalmar  
391 82 Kalmar  
0480 - 447381  
Susanna.stymne-airey@hik.se

### **Ulrika Bengtsson Verde**

Utbildnings- och forskningsavdelningen  
Högskolan i Kalmar  
39182 Kalmar  
Tel: 0480-446128  
ulrika.bengtsson-verde@hik.se

### **Lena Trojer**

Institutionen för arbetsvetenskap och medieteknik  
Blekinge Tekniska Högskola  
Box 214  
374 24 Karlshamn  
Tel: 0457 – 385552  
lena.trojer@bth.se

### **Leif Lindberg**

Universitetspedagogiskt centrum UPC  
Växjö Universitet  
351 95 Växjö  
Tel: 0470-708101  
leif.lindberg@adm.vxu.se

### **Björn Nilsson**

Institutionen för beteendevetenskap  
Högskolan i Skövde  
Box 408  
541 28 Skövde  
Tel 0500-44 82 01  
bjorn.nilsson@ibv.his.se

### **Torgny Ottosson**

Institutionen för Beteendevetenskap  
Högskolan Kristianstad  
291 88 Kristianstad  
Tel: 044-20326  
torgny.ottosson@bet.hkr.se

### **Yael Tågerud**

Personalavdelningen  
Högskolan i Kalmar  
391 82 Kalmar  
Tel 0480 – 446435  
Yael.tagerud@hik.se

### **Louise Wennberg**

Handelshögskolan BBS  
Högskolan i Kalmar  
391 82 Kalmar  
Tel: 0480-497174  
louise.wennberg@hik.se

### **Mia Hemming**

Institutionen för Ekonomi & Management  
Blekinge Tekniska Högskola  
Box 520  
372 25 Ronneby  
Tel: 0457-385606  
mia.hemming@bth.se

### **Maria Wolmesjö**

Inst. för vårdvetenskap och socialt arbete  
Växjö universitet  
351 95 VÄXJÖ  
Tel: 0470-708331  
maria.wolmesjo@ivos.vxu.se

### **Zelmina Lubovac**

Institutionen för datavetenskap  
Högskolan i Skövde  
Box 408  
541 28 Skövde  
Tel:0500-448305  
zelmina@ida.his.se

